WOMEN IN THE MEDITERRANEAN
FEMMES EN MÉDITERRANÉE

WOMEN IN THE MEDITERRANEAN

THE EURO-MEDITERRANEAN WOMEN'S FOUNDATION'S FIRST REPORT OF THE MINISTERIAL CONFERENCES

مؤسسة نساء الأورو-متوسط
Euro-Mediterranean Women's Foundation
Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée

IEMed.

Icaria editorial

Authors in order of appearance:
Fouzia Assouli, Esther Fouchier, Maria-Àngels Roque, Nadia Ait-Zai, Faiza Ouibrahim, Mariam Abdo, Stella Mally, Carles Orlando,Yesim Sevig, Rasha Allam, Martine Lévy, Vanessa Louis, Catherine Sophie Dimitroulias, Serena Romano, Hedia Belhaj Youssef, Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva, Zina Ishaq Nimri, Dima Karadsheh, Naïma Chikhaoui, Ataïbi Mehdi, Cécile Gréboval, Soukeina Bouraoui.

Cordinators:
Esther Fouchier (Forum Femmes Méditerranée) and Maria-Àngels Roque (IEMed).

Translators and proofreader:
Neil Charton, Pere Bramon, Barbara de Taillade, Emilie Vidal, Claudia Arribas.

Cover design:
Núria Esparza

Printed:
ICARIA

Euro-Mediterranean Women's Foundation
Headquarters: European Institute of the Mediterranean (IEMed)
C/ Girona, 20 - 08010 Barcelona, Spain
Email: euromedwomen@iemed.org
www.euromedwomen.foundation

Financed by the French Government.

Layout:
Text Gràfic

Printed by:
Romanyà Valls, s.a.

First edition, May, 2015
Second edition, July, 2015

ISBN:
978-84-9888-665-8

Legal deposit:
B 13184-2015

Contents

Foreword 9
Fouzia Assouli

Why a Qualitative Monitoring Report? 11
Esther Fouchier and **Maria-Àngels Roque**

First main line:
Women's participation in economic, professional and social life

In Algeria 15
Nadia Ait-Zai and **Faiza Ouibrahim**

In Lebanon 23
Mariam Abdo and **Noura Raad**

In Spain 31
Stella Mally and **Carles Orlando**

In Turkey 41
Yesim Sevig

In Egypt 49
Rasha Allam

In France 55
Martine Lévy and **Vanessa Louis**

In Greece 65
Catherine Sophie Dimitroulias

Second main line:
Women's participation in political life

In Italy 79
Serena Romano

Sommaire

Preambule 185
Fouzia Assouli

Pourquoi un rapport de suivi qualitatif ? 187
Esther Fouchier et **Maria-Àngels Roque**

Premier axe:
La participation des femmes à la vie économique

En Algérie 191
Nadia Ait-Zai et **Faiza Ouibrahim**

Au Liban 201
Mariam Abdo et **Noura Raad**

En Espagne 209
Stella Mally et **Carles Orlando**

En Turquie 219
Yesim Sevig

En Égypte 227
Rasha Allam

En France 233
Martine Lévy et **Vanessa Louis**

En Grèce 243
Catherine Sophie Dimitroulias

Deuxième axe :
La participation des femmes à la vie politique

En Italie 257
Serena Romano

In Tunisia 89
Hedia Belhaj Youssef

In Portugal 99
Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva

In Jordan 113
Zina Ishaq Nimri and **Dina Karadsheh**

Third main line:
Violence Against Women

The Case of Morocco 123
Naïma Chikhaoui and **Ataïbi Mehdi**

Summary of the Monitoring Reports of the Commitments of Twelve UfM Member States in Terms of Women's Rights and Gender Equality 137
Cécile Gréboval

In Conclusion: Some Lessons to Keep in Mind... 163
Soukeina Bouraoui

Annex

Conclusions Union for the Mediterranean (September 2013) 171

Marrakech Declaration adopted on the occasion of the seminar on assessing the mechanisms on violence against women, on the occasion of the 2nd World Human Rights Forum (November 2014) 179

En Tunisie 269
Hedia Belhaj Youssef

Au Portugal 279
Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva

En Jordanie 296
Zina Ishaq Nimri et **Dina Karadsheh**

Troisième axe :
Les violences envers les femmes

Cas du Moroc 305
Naïma Chikhaoui et **Ataïbi Mehdi**

Synthèse des rapports de suivi des engagements de douze États membres de l'Union pour la Méditerranée en matière de droits des femmes et d'égalité femmes-hommes 319
Cécile Gréboval

En guise de conclusion : quelques leçons à retenir... 347
Soukeina Bouraoui

Annexe

Conclusions Union pour la Méditerranée (Septembre 2013) 355

Déclaration de Marrakech adoptée lors du séminaire sur l'évaluation des mécanismes sur les violences à l'encontre des femmes, à l'occasion du 2ème Forum mondial des droits de l'Homme (novembre 2014) 363

Foreword

Fouzia Assouli
(Fédération de la Ligue démocratique pour les drois des femmes and Président of the Euro-Mediterranean Women's Foundation)

Beyond the progress achieved, Euro-Mediterranean societies have not yet granted women their rightful place.

Both in the North and South, they are underrepresented in economic and political powers and overrepresented in precarious, unstable, low paid, poorly regarded and insecure jobs. In the current framework of economic, institutional and social crisis in Europe and the Mediterranean, we are witnessing a flagrant regression of women's rights, an increase of inequality and the mass feminisation of poverty.

We are aware that political action, strategic mobilisation and feminist solidarity, including between the different regions and generations, are responses to the questioning of women's gains and rights and the achievement of their freedom and physical integrity.

The Conclusions of the Ministerial Conferences of Istanbul, Marrakech and Paris have created great expectations, as they include references to the revision of the discriminatory legislations, the Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women (CEDAW) and positive and concrete actions. The Istanbul Process is the first intergovernmental regional consultation and dialogue process on women's rights. It is a unique regional tool for the promotion of gender equality as it was conceived and negotiated by all the participating countries and not imposed by the European Union. It acknowledges – at least in its principles – the role of civil society and has resulted in a large production of reports and documentation by the European Commission, the countries, and different civil society networks.

The Euro-Mediterranean Women's Foundation (EMWF) as a regional structure seeks, in this framework, to meet several challenges to address the dispersion of knowledge, the lack of shared experiences and the isolation of the equality actors with a single objective: gender equality.

Its action aims to unite the equality actors and enable them work together through academic research, forward-looking reflection on gender and women, and support for projects in the field.

This first FFEM qualitative report will monitor the commitments made by the states in terms of women's rights.

I believe it will be useful to the equality actors as it accurately defines the brakes on women's emancipation and proposals to eliminate the obstacles. It is a first phase. It will continue in different forms, including the establishment in the short term of a real gender observatory at a Euro-Mediterranean level.

Why a qualitative monitoring report?

Esther Fouchier and **Maria-Àngels Roque**
(Esther Fouchier, founder of the Forum Femmes Méditerranée and Maria-Àngels Roque, Director of Cultures and Civil Society, European Institute of the Mediterranean [IEMed])

Respect for women's rights and promotion of gender equality are two of the essential keys to build the society of tomorrow, a society of social peace and economic progress.

The ministers and representatives of the 43 Member States of the Union for the Mediterranean (UfM) have adopted specific commitments to turn this principle into a reality over three ministerial conferences on Strengthening the Role of Women in Society: Istanbul in 2006, Marrakech in 2009, and Paris in 2013.

These declarations convey a strong current vision of women's rights endorsed by concrete commitments aimed at increasing the role of women in the public space, rebuilding an economy that provides women with equal opportunities to men's, combating all forms of violence against women, and changing the portrayal of women in society through education. For the first time within the UfM, these commitments will be subjected to regular monitoring with the participation of civil society's actors.

In the framework of a meeting held by the UfM in March 2015, each country was invited to submit a monitoring report.

Have these declarations of principles and commitments had a real impact on the daily life of women?

The Euro-Mediterranean Women's Foundation (EMWF) endeavours to contribute to the reflection in this first qualitative report, based on specific case studies by country and with a summary identifying the obstacles to women's emancipation and proposing levers for change.

Twelve countries have been selected out of the 43 in the Euro-Mediterranean space: Algeria, Egypt, Spain, France, Greece, Italy, Jordan, Lebanon, Morocco, Portugal, Tunisia and Turkey. Five from the North and seven from the South and East.

A seminar took place in Barcelona in December 2014 to decide on the methodology and issues to be addressed. Thus, it was suggested that the floor be given to the young generations in order to have their views on gender-based discriminations. The experts, men and women, have

worked in partnership with young PhD students and researchers. In this respect, we have applied the working approach of one of the Foundation's founding members, RUSEMEG, which involves them closely in all its activities.

It was agreed that each country could deal with just one of the issues out of the three identified: participation in economic life, participation in political life, and violence against women but providing some elements of analysis on other fields of work.

This analysis of the current situation is more qualitative than statistical or exhaustive. It highlights the difficulties found by women to fully participate in political and economic life.

The economic crisis and the austerity measures have had a negative impact on the situation of women; these difficulties have gone hand in hand with tensions related to the rise of religious fundamentalisms. For this reason, experts from seven countries have dealt with the place of women in economic life: Algeria, Egypt, Greece, Spain, France, Lebanon and Turkey.

The experts from Italy, Tunisia, Portugal and Jordan have focused on the emergence of women in political life.

An international seminar against gender-based violence, organised by the Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes, was held in November 2014 in Marrakech and, therefore, the experts from Morocco chose to explore this issue. Male domination entails macho behaviour in all countries and the response of the governments is clearly insufficient given the seriousness of the phenomenon. We have, therefore, decided to publish the declaration of this meeting because we share the observations as well as the recommendations.

Along with geographical diversity, the reports feature a wide diversity of language and points of view because we have allowed the contributors total freedom of expression. This is an added value of this work.

First main line:

Women's participation in economic, professional and social life

Women's Participation in Economic and Social Life in Algeria

Nadia Ait-Zai and **Faiza Ouibrahim**
(Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme)

Framework

Algeria has ratified most women's rights-related conventions, the most important of which are CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) and the two 1966 covenants: the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights and the Covenant on Civil and Political Rights.

The ratification of these documents commits Algeria to take political and legislative measures to make its domestic legislation comply with the ratified conventions as confirmed by the Algerian Constitution, which states the principle of the precedence of the signed conventions and covenants over national legislation.

According to the statement by the Minister of Solidarity at the 9th African Regional Conference on Women (Beijing +20): "Algeria, in the framework of the Government's programme for the period 2015-2019 and as part of the actions focused on women, will continue to work to mobilise additional efforts and resources to sustain the gains and further strengthen the protection of rights while ensuring full participation of women in the political, economic and social life of the nation."

These statements, as well as many others made by representatives of public authorities, attest to the interest of public powers in the inclusion of women in public life.

This political will is reflected in the continued rise in the number of women who participate in economic life in Algeria. Indeed, the number of women in the labour market increased from 1,359,000 to 1,962,000 between 2004 and 2014. Although the number of employed women has increased, the percentage of working women has remained stable over the last ten years and amounts to 15% and 17%. This slow progression, which contrasts with the increase recorded by the presence of girls in various education levels (they accounted for 58% in secondary education and 59% in higher education in 2010) is due to the gap between the

public sphere and the private sphere in women's lives.

Indeed, Algerian society has moved in a very short period of time from a patriarchal society (the place of women was confined to home while the public domain was reserved exclusively for men) to a modern society. The traditional division of public space and private space is no longer pertinent, because of the high level of schooling of girls and their access to the labour market. These changes in society have not been smooth and have created multiple forms of violence against women: verbal and physical abuse and institutional and administrative obstacles. Their presence in the public space has led to resistance within society where they are often subject to abuse, harassment and even physical violence. In Algeria, 1 woman out 10 is a victim of various forms of violence (prevalence study on violence against women conducted by the Ministry of Health in 2006). According to the study, women are usually victims of violence at home. The fact remains that women are also victims of violence in the street; even at work women are victims of violence (sexual harassment). There are legislative provisions to end violence against women and to facilitate the inclusion of women in the public sphere. Indeed, in 2005 the Penal Code criminalised sexual harassment in the workplace thanks to the work undertaken by the Women's Commission of the General Union of Algerian Workers (UGTA). This law provides for financial penalties and prison sentences for persons committing sexual harassment in the professional sphere. As an extension of this work, 2014 saw the adoption by Algeria of a Charter on Women Workers and Social Dialogue with the participation of all partners involved in the professional integration of women in order to strengthen their integration into the labour market. In the same vein, a bill criminalising violence against women is being studied at the National Assembly. This act provides for the criminalisation of domestic violence in the private sphere and harassment in the public sphere (the street). This act should offer women protection against all forms of violence and also greater access to the public sphere.

Two other measures taken by the Algerian government should also encourage and facilitate women's access to the labour world. The first is the implementation of a quota system for elected bodies. The January 2012 Act, following application of Article 31a of the Constitution has enabled Algeria to have a greater presence of elected women (31.6% of women in the National Assembly and 29.6% of women in local assemblies). This act has placed Algeria among the first countries in the ranking of the Inter-Parliamentary Union in terms of women's political representation. It will also make women more visible and break with the traditional model of society.

The second measure that will allow the emergence of women in the labour world is the revision of the Penal Code, which has criminalised discrimination. Indeed, Article 295a defines discrimination and introduces imprisonment and fines against anyone committing discriminatory acts. The sentence is extended to legal entities, which can be fined.

Constraints and Opportunities for the Insertion of Women into Economic and Social Life

Since Independence, Algeria has invested heavily in the education of children and the fight against illiteracy. In this framework, it implemented a policy of compulsory education up to the age of 16 and free education at all levels. These policies, along with those bringing education centres closer to the population and the construction of boarding schools and university campuses, were the vectors of mass enrolment of girls in Algeria. Indeed, thanks to these policies, girls today are a majority in secondary school and university.

These proactive enrolment policies have benefited girls and made them a significant presence in this sector. But does this mass schooling of girls lead to a mass influx of girls in the labour world?

Over the past ten years, the rate of enrolment of girls in secondary school rose from 56% in 2000 to 58% in 2010. For higher education, the rate rose from 52% in 2000 to 59% in 2010.

Similarly, female employment also grew, as shown by the table below.

EVOLUTION OF THE NUMBER OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET

	1977	1987	1991	2001	2008	2014
Working women	159,500	430,300	624,000	1,288,000	1,730,000	2,288,000
% working women/total working population	5.2	8.1	10.5	15.0	16.8	19.5

Source: ONS, 2013 and April 2014 Employment Survey.

Out of this 19.5% of working women, 32.8% are divorced, 18.3% are single and 11% are married.

The rate of women's activity depends on their education level:

Education level	Women	Men
Without	4.9	45.5
Primary	8.4	75.7
Intermediate	12.9	78.6
Secondary	18.6	65.4
Higher	48,5	67.6
Degree		
No	7.5	64.4
Vocational training	45.1	89.6
Higher education	71.7	85.9
Total	**16.6**	**69.5**

Source: ONS, 2013 Employment Survey

Only 16.6% of women of working age are in the labour market, but the rate varies according to the level of education and degree.

In fact, 72% of women holding a higher degree are in the labour market, compared to only 7.5% of those with no qualifications.

Economic Constraints and Opportunities

Position of Women in the So-Called Female Sectors

Women in Algeria are now positioned in occupations requiring degrees. They are

particularly positioned in the so-called female jobs (administration, education, health, judiciary...). Working women account for 70% of the public sector. They choose this sector because they are usually stable and long-term jobs enabling women to reconcile work and private life. With the fall in oil prices and the devaluation of the dinar, heavy cuts in public sector jobs (government and public enterprises) are expected. This scenario already happened in the 1990s. During that decade over 600,000 jobs were eliminated in the public sector as a result of structural adjustment policies imposed by the IMF.

Today, we are witnessing an increasing insecurity of public employment, especially in administration and the education sector, where there are more temporary job contracts.

This increasing insecurity of the public sector could encourage women to position themselves in more promising sectors, such as construction and public works, trade and agriculture.

Qualifications and Education Level

Women's work in Algeria is characterised by a highly educated workforce. According to the latest statistics, the employment rate is only 6.6% for women without qualifications, reaching 37.1% among graduates of vocational training schools and institutes and 58.1% among university graduates (source ONS Employment Survey). Men are much less affected by this phenomenon. The employment rate for men without qualifications is 59.5%, reaching 80.1% among graduates from vocational training schools and institutes, and 77.5% among university graduates. These figures show that women graduates are more likely to enter the labour market than those without a degree. They also perform most so-called intellectual jobs (31%, compared with 7% for men). This can be explained by the fact that women and their families consider that women without qualifications do not have to work. Another explanation is that the jobs that non-educated women apply for are poorly regarded by society (domestic and factory work, sales). This notion is far less present among men. Those who have low or no qualifications do not have this kind of problem of performing poorly-regarded and paid jobs. This perfectly matches the structure of Algerian society, which makes the man solely responsible for family maintenance and obliges him to accept any job to meet family needs, while girls do not have this responsibility.

Public Economic Insertion Policies

To address the issue of unemployment, especially among young people, many funding entrepreneurship programmes were set up by the Algerian state. The first programme is ANSEJ (National Agency of Support to Young Employment). This body was created to fight against youth unemployment. It offers triangular financing (beneficiary, bank and ANSEJ). It grants loans to unemployed youths (men and women) with degrees. It offers several advantages to beneficiaries, such as lack of warranty, a progressive tax rate, i.e. exemption, and deferred payment. This programme was

launched to encourage young people to create their own jobs (scarcity of paid jobs). Since the launch of this organisation, 292,329 projects have been created and funded. Only 29,329 projects were led by girls (10%).

ANGEM (National Agency for Microcredit Management) is a microenterprise funding agency. This mechanism encourages work from home and arts and crafts and trade activities, especially among women. On the ground, microcredit awakens considerable interest in women and more of them have loans than men. The total of women beneficiaries amounts to 141,997 (60%) compared to 93,288 (40%) of men. The main activities of women who have benefited from the programme, particularly in the framework of interest-free loans for the purchase of raw materials, are in areas such as the food industry, clothing industry, arts and crafts, agriculture, services and construction and public works.

These two programmes and others in the agricultural and industrial field are designed for both sexes. They offer training systems for business management. The ANSEJ and ANGEM programmes are only aimed at people with qualifications (university or vocational training). To address the lack of training of some young people, the state has set up training programmes or certification of skills that lead to qualifications; however, women are not very inclined entrepreneurship. They are uninformed or poorly informed. They also find it difficult to compile application dossiers. This difference between young women and men in entrepreneurship lies in the fact that women have less entrepreneurial spirit than men because they have not been educated in risk taking and they are looking for stable jobs (paid employee). The second problem lies in access to information and all the work of compiling the dossier that is much more difficult for women than for men because of the lack of mobility. Young women who do not work go out little, and therefore have few opportunities to find information and make contact with different institutions to compile their dossiers.

This type of programme could be a way for women of all ages to have access to employment. On the one hand, because they are better trained than men and, on the other, some programmes provide women with the opportunity to have an economic activity at home. This could be feasible if an entrepreneurship spirit is created among women, administrative procedures are reduced to benefit from these programmes (to compensate for the lack of mobility of women) and specific information and awareness-raising campaigns are set up aimed at rural women and housewives, as well as in universities.

Legal Constraints and Opportunities

At the level of the private sphere, women are still an eternal minority. Indeed, the Family Code, which regulates personal status and relationships within the family, continues to be very discriminatory vis-à-vis women. They are under the guardianship of their fathers until marriage, and then come under the guardian-

ship of their husbands. Once married and mothers of children, they are not guardians of their children. The Family Code makes the husband exclusively responsible for family maintenance.

In 2005, some changes were made to the Family Code. The duty of obedience to the husband was removed. The woman is still obliged to have a guardian to get married, but she has the possibility to choose herself.

On the one hand, inheritance acts remain highly unequal. Women inherit half as much as their brothers and, if they have no brothers, uncles replace them. This unequal act decreases women's access to property and especially land, particularly in certain regions where they do not inherit and, therefore, they can work less in agricultural tasks.

On the other hand, certain legislative provisions have been made in recent years to improve the situation of women in the public sphere. The quota act is one of the most important. It has enabled 140 women to be elected to the National Assembly. 29% of local elected representatives are women. The presence of women in the decision-making sphere can have an impact on their situation. Elected women representatives, with over 33%, may affect voting on egalitarian acts.

Finally, acts were passed to punish discrimination against women and sexual harassment in the workplace. The act on sexual harassment in the workplace should have an impact on women's employment, in the sense that they would no longer be afraid of being harassed. This will also allow women not to quit their jobs when they are harassed by their superior.

Labour legislation is egalitarian. Equal pay is included as well as equality in access to employment positions, including the highest. It also offers great protection for working women. Working women are entitled to maternity leave of 14 weeks, which is paid at 100%. Breast feeding hours are also granted to women: two hours for the first 6 months, and then one hour for the next 6 months.

Social Constraints and Opportunities

Marriage, Celibacy and Divorce

The latest employment survey conducted by the National Office of Statistics shows that women heads of the family are much more present in the labour world: 32.8% in this category, followed by single women (18.30%) and, finally, married women (11%).

It should be noted that maintenance allowances are very low in Algeria; women receive very little financial assistance to support themselves, which means that one third of divorced women must work. Single women are also increasingly entering the labour market, including the most educated. This is explained by the fact that parents are not averse to girls working, notably graduates. Married women are far behind, with only 11% of them in the labour market.

376,000 housewives in Algeria would like to work but are not actively looking for work and are therefore not considered unemployed. Half of them mention family reasons for not looking for work. 30% of women who have left their jobs state

that they have done so to look after their children or for other family reasons.

This denotes the weight of the domestic burden on women. This is confirmed by the survey on time use, which indicates that more than one woman in five (21.1%) is engaged in activities related to childcare, devoting an average time of around two hours a day. Men's contribution is almost negligible (3.4%). Indeed, at present, in Algeria there are very few childcare support centres. Where they do exist, they are mostly private and very expensive. The hours of these centres are not adapted to working hours. A CRASC study reveals that for childcare, 30% of women use paid services. Children go to school only from the age of 5. And even when children are schooled, there is still the problem of childcare between noon and one o'clock because schools do not always have canteens. During school holidays, the issue of childcare remains resolved. The care of sick or disabled people is also the responsibility of women.

For single women, the age of marriage and first child have fallen sharply in recent years. It is currently about 29 years instead of 21 in the 1980s.

The fertility rate declined from 4.5 children in 1990 to 2.93 in 2013.

The average maternity age has increased by two years over the last twenty years.

These two factors combined have given more opportunities for girls to enter the labour world before marriage and motherhood. We are seeing a new phenomenon: the gradual higher number of women who do not marry (more than 1 million women over 30 are not married). These women, who receive no financial support after the death of their parents, are forced to look for work.

Mobility and Access to Housing

According to the ONS Survey 2010, 80% of unemployed women would refuse a job in a village other than their own (this rate is 27% for men). This is due to the fact that it is not socially acceptable for girls or women to leave the family home and find accommodation elsewhere. When in some cases the family agrees, a second problem emerges, which is access to rented accommodation. Indeed, it is very difficult for a woman to be able to rent a place because many landlords refuse to accept young people and especially women. When they manage to find places to rent, the prices charged to them are often very high compared to the market price and their income.

However, in recent years some hostels for girls have emerged, especially in big cities.

The Weight of Traditions and Society

According to a survey conducted in 2009 by CIDDEF, only 3 people out of 10 are in favour of women working and participating in political life. 32% of men involved in this survey are hostile to women working. More seriously, we find the same results in adolescents interviewed in this survey. In addition, single women do not have much more presence in the labour world (only 11% of working women are married and 18% single), while more than 31% of working women are

divorced. This explains why when women are freed of the weight of society and the family, they enter the labour world.

Conclusions and Recommendations

Women's work in Algeria is still a very complex phenomenon. It is related to several economic and social factors. Women have not yet managed to completely break free from their families and choose for themselves what life and path they should follow. If we want women to be an integral part of and participate actively in the economy and social life of the country, the state should go further in legislative reforms. Moreover, society itself must evolve. To this end, we must start with the school and provide students with textbooks that do not give a discriminatory portrayal of women, reducing them to the home, while men are more positively portrayed as they work. It should also allow women to be as responsible as men in the management of the home and the care of the family. Legally, they are so since the new Family Code entitles them to manage the family as much as their husbands, but it must become effective through education and policy programmes. It would also be advisable to think of ways to educate and guide girls so that they can be present in all employment sectors.

The issue of women's mobility continues to be a major obstacle to their access to the labour world. The lack of housing supply could be addressed through a policy of rented accommodation for young girls who live far from their workplace. Public transport could also be a way for women to address mobility problems. Adequate safe public transport could allow women to move more easily.

To facilitate access to the labour world for women looking after sick or disabled people, they should get help from home helpers or through the establishment of day care centres that would provide assistance to these groups of people. This would allow women to be freer to work.

Women's access to information on entrepreneurship should be facilitated by developing communication tools adapted to women heads of the family, rural women and isolated women. Public awareness campaigns would be an excellent way to reach all groups of women. One stop sources in universities and places where women could meet would also be a way to encourage them to enrol in this kind of programme.

The Situation of Women in Lebanon

Mariam Abdo and **Noura Raad**
(Mariam Abdo, Mediterranean Network Against Trafficking in Women,
and Noura Raad, PhD student)

Framework

Since 1975, the political, social and economic framework in Lebanon has continued to deteriorate. There are recurrent armed conflicts interspersed with periods of stagnation that could lead to a stalemate: Republic without a president, self-extended National Assembly, armed militias, self-managed territories, corrupt administration, shady officials; influx of refugees, especially Syrians, whose number is equivalent to more than a third of Lebanese nationals; economy at half-mast, exacerbated confessionalism... In such an unstable framework, it is easy to ignore the rights of women under the immutable and mistaken pretext of "priority causes". Already discriminated against in "normal" times, they are doubly discriminated against in times of political instability, economic stagnation and religious wars that dare not speak their name.

Although the Lebanese Constitution guarantees equality for all citizens, since independence (1943) women have been deliberately excluded from political life, although there is no evidence that they wanted to participate. The Lebanese political system is a patriarchal and sexist system that, despite certain aspects of real modernity, is still essentially religious, misogynistic and discriminatory.

The right to vote dates back to 1953 but we have no statistics on the level of women's participation in legislative elections. Whether they vote or not, the 2009 elections only brought to Parliament 4 women out of 128 deputies (6 in 2005), all daughters, wives, sisters or spouses of living or dead politicians. There were only 12 women candidates for 587 candidates. We have only one woman minister (out of 24) imposed at the last minute by the former president of the Republic. Out of the 11,326 elected municipal representatives, only 530 are women. The diplomatic corps has only 13.3% of senior women officers.

No political party is led by a woman; there are very few of them in the party leadership, or even none. As for the countless women's associations, they are charitable, social or subservient to politi-

cal parties; they do not have any influence on political decisions or postures. And to illustrate how politicians see women and pretend to encourage them to participate in voting, a party released posters depicting a beautiful woman with the slogan "Be beautiful and vote"!

At the beginning of this century, the political and economic Mediterranean is built on very diverse systems. In a world that seeks to abolish borders, the economic crisis is hitting hard, and women are becoming the main victims of insecurity linked to migration widely opening the doors to all kinds of violence.

Vulnerable, they are prone to trafficking and sexual exploitation.

In this Middle East, where the tourist economy is paramount, the sex and tourism industries are rapidly expanding. Thus, each country becomes a place of origin, transit or destination for trafficking or all three at once. The "stars" of the day become the prostitutes of the night. Soliciting websites as well as doubtful spa centres are flourishing.

At all levels – legal, political, professional, social, family or religious – everything can be considered as violence against women. Even when they are economically independent, and they are few (21.7% of the active population), women continue to morally and legally depend on men, whether fathers or husbands.

Among the most widespread forms of violence is the separation of divorced women from their children. Moreover, sexual harassment is completely overshadowed, although it is practised on a large scale and everywhere, including in the streets. Abortion is punishable by law. Forced and/or early marriages are frequent, especially after the influx of Syrian refugees and their families (33% in some regions). Despite the very recent legislation against honour killings, they are estimated at 1 per week. 75% of Lebanese women are survivors of domestic violence (Kafa estimate), 12 women die each year from marital abuse although the husbands were released; this year there has been just one sentence as the perpetrator confessed.

Women migrant workers (predominantly "general help") undergo all forms of violence, including the deprivation of identity and abuse, physical violence, rape, murder or suicide.

An underhand violence affects girls, who are taken by their mothers to beauty salons where they undergo massages, makeup, manicures, and so on.

The worst aspect is that such violence is part of daily life, gradually becoming "acceptable", even "ordinary", and reaching the highest levels of the state despite resistance from some feminist associations and a few political figures.

Two examples: the Minister of Foreign Affairs did not hesitate at the United Nations and in a meeting with Arab ministers to call a representative of the Permanent Mission of Lebanon to the United Nations by her first name and outline her shape with his hands. The video went around the country without attracting indignation or condemnation. The minister is still in office. A former minister did not hesitate to firmly slap a civil servant working at the Court of Justice because she dared to ask him to wait his turn to register his papers. Case closed.

Women in Social and Professional Life

Social Life

Education

Women account for 53% of the Lebanese population, 54.4% of whom live in the capital and its suburbs.

Free and compulsory education up to the age of 15 is guaranteed for boys and girls by the Constitution. National Education expenditure reaches 12% of GDP, which is one of the highest rates in the world. Moreover, there has been a general decrease in illiteracy, from 16% to 11.8%. In primary school, boys are the majority, but the trend is reversed in secondary school and especially in higher education: 45.66% for boys and 54.34% for girls.

The higher up the hierarchy of the faculty and administration, the fewer the women: 73.6% in primary and secondary school to 37.88% in higher education.

The presence of women is almost inexistent in the executive positions of teachers' associations and boardrooms.

Education is not mixed in state primary and secondary schools.

The plethora of private schools and universities has no positive effects because it becomes an increasingly deeper social and confessional fracture. We have an education system at multiple speeds.

Personal Status

It is also the most insidious and deepest form of violence against women.

Articles 9 and 10 of the Constitution entitle the different spiritual beliefs to apply their own legislations to their followers. We can conclude that the state only deals with men as there are no women in religious bodies. As a result, there are 15 different family codes that confirm not only the inequalities between women and men but also between women themselves.

Although Lebanon ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) in 1996, it expressed reservations about Article 9, paragraph 2 and Article 16, paragraph 1 concerning wife and husband equality in marriage. This entails a series of discriminations:

- parental authority is always paternal;
- a woman married to a foreigner does not pass her nationality on to her children or husband;
- a mother has no right to open a bank account for her underage children, or request a passport or provide a travel authorisation for them;
- a woman cannot travel without her husband's permission;
- the marital home, furniture, business, trade or farm are the property of the husband in the absence of a document proving the contrary (CEDAW Periodic Report of Lebanon 2008)
- there is only religious marriage; guardianship, child custody, divorce, inheritance according to denominations.

Law

For tax purposes, married women are considered single.

Women civil servants do not enjoy the same benefits for their children as men.

No provision guarantees the equal division of the goods and property acquired by the couple during their marriage.

In case of adultery, the woman gets three months to two years in prison and the man from one month to one year provided that the adultery was consummated in the marital home and his affair widely known.

Although not formally recognised, the number of women "heads" of family is clearly increasing as the recognised male "heads" are disappearing in a framework of war and instability (dead, kidnapped, disabled, taken as hostage, emigrated...)

In general, women are unaware of their rights and legislators are unaware of the experience of women or pretend to be. Neither the faculties of law nor the institute for training magistrates teach women's rights.

Professional Life

Women account for 21.7% of the active population and contribute only 14.7% to the economy despite high levels of education (UNDP 2013).

They are very present in the informal sector – agriculture, arts and crafts, small-scale clothing activities or domestic work... – which is not covered by the law, studies or statistics.

The unemployment rate among women is higher than men's and amounts to 34% among women aged 15-24.

Even in the public sector they account for only 31% of civil servants.

They are completely absent from some jobs: taxi or bus driver.

They are a minority even in the service sector (33.8%), only represent 10.7% of managers, 24% of specialised doctors and 33% of lawyers but 41% of judges (magistrates are civil servants) and 58% of pharmacists because the pharmacy degree can be "rented" by anyone without the obligation to work.

The 2000 law prohibiting employers from any gender discrimination regarding the nature of the job, pay, promotion, salary, training and clothing is not respected at all.

Same retirement age for all.

Maternity leave varies from a few days to 3 months.

1.7% of companies are run by a woman.

Domestic work remains the exclusive field of women, whether they have an outside activity or not.

Most of the work performed by women in rural areas is completely overlooked.

Obstacles

According to the Lebanese Constitution, all discrimination against women is anti-constitutional. However, two articles of the Constitution undermine everything: the confessional reference and the prohibition of women passing on their nationality to their children or partner.

The exacerbated confessionalism is a major obstacle to any citizen demand; thus, the bill on violence against women was not broadcast by the Shiite and related TV channels and bus drivers who had hung the corresponding posters were forbidden to go to some Sunni or Shiite regions. Female presidents of women's

associations have denied the reality of marital rape, considered a concept imported from the West and contrary to "our" values. Thus, the acts are sweetened and there are texts devoid of their primary essence; it was necessary to introduce the "optional" concept in the bill on civil marriage but it has never been passed.

Another underhand but effective obstacle: denial! Like when we avoided naming diseases to ward off the spell. When we do not use words to describe a reality, it does not exist, so why evoke it? Prostitution has been swept away; homosexuality, erased; incest, cancelled out; paedophilia, eradicated.

No protection law is planned for women survivors of domestic violence; there would be four shelters run by private organisations.

Widespread corruption is deeply rooted, everything is sold, everything is bought and always to the highest bidders, whoever they are.

The national government coalition, where each member has the right of veto, is strengthening communitarianism and patriarchy.

Demographic change further complicates social life, breaks up economic life and has a negative impact on the lives of women.

Mixed marriages are in decline, not only between two different religions but also between two denominations of the same religion.

The strong wave of youth emigration increased by 33% in 2013-2014.

There are also internal obstacles to women's organisations that experience ridiculous competition, personalise power, lack coordination, drown in partisan and sectarian rivalries and may not hold any political influence. They do not mobilise young people who, occasionally, can demonstrate against a significant event (suicide of a migrant woman worker, death of a woman at the hands of her husband, civil marriage) but demobilise quickly and abandon their actions.

The difficulties multiply easily for those women who try to be entrepreneurial: first, they need the authorisation or backing of their husband or a male family member to have access to funding and need their husband's permission to travel. Only 11.5% of microfinance demands are satisfied, commercial banks lack funds to cover all regions of the country, no public service takes care of the demands of women, no unit or IFD (Integrated Fiscal Decentralisation) tax point is provided in the ministries concerned, exorbitant cost of utilities (water, electricity, telephone...), high interest rate, exclusion from the professional networks where information is shared... And it is important to stress the monster of corruption and mafias where everything is paid for, at a very high price, one way or another.

Opportunities

Despite this unpleasant picture of a dark reality there is still potential for escape, although limited, provided that the Lebanese manage to seize certain opportunities and use them.

First, the decline in illiteracy in general and increasing years of compulsory

schooling, which makes Lebanon the first Arab country in this field.

The solidity and performance of the banking system despite political instability and the climate of insecurity.

The 2005 and 2008 presidential and ministerial statements that for the first time mentioned women's rights.

Activation of the "National Commission for Lebanese Women" and the integration of its budget into the provisional state budget.

Some taboo issues are starting to be addressed, such as prostitution, rape and marital abuse.

7.7% of young Lebanese believe in civil marriage.

The strong mobilisation of women's associations, lawyers' unions and civil society members in favour of the campaign for women to have the right to pass on their nationality to their children and their partner.

The amendment of the Business Act (1994), which now allows women to create their own companies without the authorisation or approval of a male relative.

International aid: OECD for training and information; Lois Stevenson Initiative (Canada) that provides funding and support for women's businesses in the MENA region; the Lebanese Transparency Association (LTA), which is preparing a bill on companies and hosts a website for MENA countries, offers basic documents and provides access to information and helps activists to form lobbying networks.

We should also take advantage of small trigger mechanisms that are emerging here and there, especially through individual initiatives, to multiply and turn them into examples to follow: in 2007, a woman magistrate was appointed president of the military tribunal; the judge in the town of Zahlé ordered the release of an Iraqi refugee woman who illegally entered Lebanon; the single judge in the town of Batroun awarded damages with interest to a Philippine domestic worker abused by her employer, who was sentenced to 15 days in jail (a first); the judge Aline Tabet defied all taboos and applied a protection order to a young woman abused and driven out of the marital home with her two daughters (another first); a Lebanese bank authorised a mother to open a bank account for her underage son; two young people married civilly before a mayor and obliged the state to recognise their marriage because nothing in the Constitution prohibits it.

In other words, to have the courage to use the laws, Constitution and international treaties advisedly.

Cooperative initiatives are emerging in rural areas, funded locally (municipalities, associations, individuals...) or by international academic programmes to enable rural women to recycle solid waste into manufactured goods, to manufacture and market food and craft products...

Recommendations

Allocate financial and human resources for targeted and analytical studies in the field and not just limited to descriptive or comparative statistics. When we say, for example, that the number of girls is higher than boys in higher education (Lebanon), this is very positive, but why,

especially when this is not so in primary and complementary education? Where have the boys gone? Do they work to help their families? Are they at war? Or do their parents prefer to send them to prestigious universities abroad? In the latter case, the figure would mean discrimination rather than progress.

Similarly, 58% of women executives fund themselves. But how? Have they inherited? What types of businesses and in which sector?

This kind of work avoids approaches and assessments that always lack rigour and enables the denial of these realities to be confronted.

Find adequate means to address young people; perhaps it would be necessary to launch occasional general campaigns on specific issues (civil marriage, for instance), undertake striking operations (marathon, disguise...) as young Lebanese women did recently. Dressed in shrouds, they lay on the ground in front of the Parliament to denounce violence against women... And to exploit the social networks that young people are particularly fond of. Hence the importance of the platform founded by the FFEM.

To widely spread French initiatives in Morocco such as that of "Paris Pioneering Women", a leading network founded in 2005 of women entrepreneurs in the Ile-de-France region, which set up support structures for business creation projects in terms of hosting, consulting and financing.

Draft and distribute on a large scale, through associations and public authorities, guides to women's rights mainly aimed at young people.

We, at our level, have already submitted the project of founding a women's rights observatory in Lebanon, while stressing that they will not be truly equal until we no longer have to discuss their rights.

Put pressure on governments to ratify the international treaties without restriction and to enact laws for the social and economic empowerment of women. However, in our country, women's rights are not individual but community rights. The practices are far removed from the statements. Hostile pressures are manifold, particularly those of religions. We believe that governments are accountable for their actions to the UN commissions, that they are responsible. But what responsibility without democracy? This is the missing piece.

Proclaim that women's equality is a major national cause that should mobilise all citizens.

Women's Participation in economic, professional and social life. The case of Spain

Stella Mally and **Carles Orlando**
(Stella Mally, expert, and Carles Orlando, research [AFAEMME])

Overview of women's situation in Spain

The role of women in Spain has been changing intensively over the last 50 years, shifting from a traditional family structure in which women's cultural identity was rooted in their roles as mothers and wives (Englander. A. *The unappreciated sex? Women's Changing Role in Spanish Society*. Modern Spain Emerges. 2005, Martindale Center Lehigh University) to a much greater participation and integration of women in the political, social and economic life in the current days.

In 1936 the Franco dictatorship and its ultra-conservative party represented the interruption of the progress which had been made in terms of promotion of equal rights and opportunities during the Second Spanish Republic. Republican laws promoting women's rights were abolished and equality policies were pushed out from the Spanish political agenda for forty years. After Franco's death in 1975, the 1978 Spanish Constitution recovered several of the previously lost equalities. Article 9.2 establishes real equality while Article 14 settles formal equality.

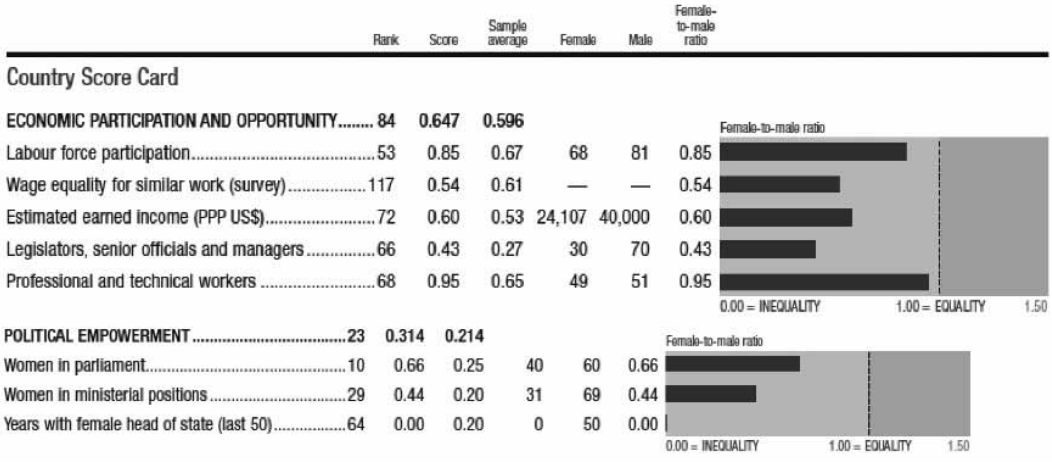
In the 80's, the European Union's influence and the need for economic growth through higher employment rates made policy makers and politicians be aware of women's untapped potential. In 1983, Spain founded the **Spanish Woman's Institute** whose Plans for Equal Opportunities proved influential in terms of supporting policy changes and suggesting ways in which tailoring them to the Spanish society.

In 1999, Spain passed the **Law for the Reconciliation of Work and Family Life** (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)* which has been complemented

by the 2005 "Concilia Plan", to help Public Administration personnel reconcile work and family through flexible working times and longer parental leaves, and the so-called "Dependency Law" for the provision of care for elderly, disabled and depended people.

During the Zapatero socialist government (2004-2008), the institutional and legal framework regarding gender equality policies was strengthened. In 2004 Spain passed the **Organic Law on Comprehensive Protection Measures againts Gender Violence** (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*) which was recently awarded at the Future Policy Award 2014. In 2007 the Government passed one of the most important legislative actions for gender equality in Spain: the **Law on Substantive Equality between Women and Men** (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*). All three laws are still in force.

While at the formal level Spain has done important steps towards the institutionalization of gender mainstreaming, concrete implementation is slower. In November 2014, the Spanish Platform of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women reported to the UN in Geneva that policies and institutions in charge of safeguarding equality have been cut back in 50% over the last four years. The Spanish Ministry for Equality is now only a DG and has been working for almost two years without a strategic Plan for Equal Opportunities. The national budget to promote equality has been reduced in 49%. The Platform also reports that the decline of the Spanish labour market had a stronger impact on women, who were more active in the informal economy, with lower salaries and more gaps in their professional curricula.



2014. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2014.*

In terms of women in politics, according to the Spanish National Institute for Statistics, in September 2014 only 34% of executive positions in seven analyzed main Spanish political parties were held by women. In the same year, only two political parties (*Izquierda Unida* and *Partido Socialista Obrero Español*) accomplished the objective of the Spanish Law on Substantive Equality between Women and Men of gender balance in the political parties' decision-making positions. Since the November 2011 general elections in Spain there is women's presence in the Council of Ministers of 30,77%.

In fact, Spain's current position at the World Economic Forum's Gender Gap Index 2014 is 29 out of 142 countries. As you can see in the table below, there is still much to do in order to achieve real and effective gender equality in Spain.

On the other hand, gender based violence is also still an issue in Spain, with 95.311 gender violence complaints lodged from January to September 2014 and 51 women killed in 2014. In this sense, the Spanish Platform of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women highlights that the Government's budget for fighting against gender violence has been reduced in 23% since 2009.

Women's participation in the economic and professional life. Barriers and opportunities for change

General situation

Social and economic reasons have contributed to confirm the need of women's participation in economic, professional and social life in Spain. Several studies as from the World Bank and other global players demonstrate the economic impact of women's participation in the labour market and therefore drive the public and the private sector towards a greater inclusion of women. So it is clear that more than a social welfare issue, women's participation in the economy is a production factor. But, despite several improvements, there is still a long way to go to achieve real equal opportunities.

The participation rate of Spanish women in the labor market is not very encouraging. While in 2013 the total employment rate (male and female) was 58.6% (very much below the EU-28 average of 68.4%), the rate of employed women was just 53.8%, and this number has been going down in recent years. And the main problem is that 60% of the unemployed women are long-term unemployed and receive 77% less social benefits than men. Furthermore, in 2013 more than ¼ of the unemployed women

Employment rate for women (in %)	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2003
Spain	53.8	54.6	56.1	56.3	56.8	58.9	50.2
EU-28	62.6	62.4	62.2	62	62.3	62.8	58.7

Eurostat; code: tsdec420; Last update January 7th 2015; Date of extraction January 13th 2015.

has high levels of education which means that the crisis started influencing the unemployment rates of highly qualified women.

Unemployment rate for women (in %)	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2003
Spain	53,8	54,6	56,1	56,3	56,8	58,9	50,2
EU-28	62,6	62,4	62,2	62	62,3	62,8	58,7

Eurostat; code: tsdec420; dernière mise à jour 7 janvier 2015; date d'extraction 13 janvier 2015.

Spanish women also suffer from horizontal segregation existing in all the economic sectors. In fact, women are most active in the services sector (commercial sector, hospitality sector and Public Administration) and in education, health and social services. According to the Spanish Survey on Active Population (EPA), at the end of 2013 five million women were gathered in these sectors. In these traditionally feminine sectors there is also more part-time work which is often the only solution, especially for young women, to reconcile work and family (Otaegui, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. 2014, Fundación Primero de Mayo).

But also vertical segregation is a problem in Spain, despite women represent 60% of all the graduate students. As you can see from the table below, the number of women (non-executive) who are board members is extremely low. In 2014, we have seen only 18% of women in these positions. Despite this rate has been slightly improving in the last years the process has been very slow.

Women non-executive board members (%)	2014	2013	2012
Spain	18	17	14
UE-28	20	19	17

EC Database Women and Men in Decision-making; 2014 data collected between 01/04/2014-30/04/2014; 2013 data collected between 11/10/2013-31/10/2013; 2012 data collected between 26/09/2012-15/10/2012.

Moreover, when looking at the number of women in top management, we see that the situation is much worse. While the 2007 Law for an effective equality between women and men contained the goal of reaching 40% of female participation in top management positions by 2015, in 2014 only 10% of women hold these top positions.

Women executive board members (%)	2014	2013	2012
Spain	10	9	6
UE-28	12	12	10

EC Database Women and Men in Decision-making; 2014 data collected between 01/04/2014-30/04/2014; 2013 data collected between 11/10/2013-31/10/2013; 2012 data collected between 26/09/2012-15/10/2012.

Main Barriers

The hugest barrier in Spain for a greater participation of women in the labour market and in the economy, especially in better paid jobs and decision-making positions, is the *difficulty to reconcile work and life*. This is mainly caused by excessive working hours and little flexibility in the organization of work, as well as by the fact that family care responsibilities are still mainly relying on women and that co-responsibility is a pending matter in most of the Spanish households. Several women had to renounce to their professional development at some moment because of being non-compatible with their personal life and family care responsibilities. The latter also hinder women to participate in after-work business networking and training activities which might be crucial for their professional development and empowerment.

Also *maternity* is stereotyping women in their professional careers and hindering them especially from promotion. And, while maternity is often seen as a threat to the company's productivity, paternity is frequently viewed as positive because of the idea of "breadwinner"-fathers being therefore more result-oriented at work.

This leads us to affirm that *gender stereotypes* are still influencing women's participation in Spain's professional life. Specifically, the existing *masculine business culture* in several companies is functioning as a brake to women's access to better paid jobs and decision-making positions, as women do not feel comfortable with masculine leadership and also business related informal activities which follow masculine patterns. The *lack of transparency in the hiring and promotion processes* is also a barrier which impedes women's access to work, especially in middle and top management positions.

This is also reflected in the existing *gender pay gap* which has increased up to 17,8%. This percentage is even worst (33,2%) in the case of women directors. In fact, the higher the qualification required for a certain position, bigger the gender pay gap.

Gender pay gap	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Spain	17.8	17.8	16.2	16.7	16.1	18.1
UE-28	16.5	16.4	16.2	NA	NA	NA

Eurostat; code: tsdsc340; Last update January 7th 2015; Date of extraction January 13th 2015.

But it is not only a matter of the employers introducing policies to reduce the gender pay gap, facilitate women's access to decision-making positions and permitting a more flexible organization of work in order to favor work-life balance. It is also a matter of mindsets and of the general country's culture. In fact, despite paid and unpaid leaves are established for both men and women, only 2% of men embrace these possibilities.

Finally, sometimes *women themselves* might be a barrier. They tend to underestimate their talent and be more

critical with their capabilities and work outcomes. This might be a disadvantage especially in job selection processes.

Specifically regarding women entrepreneurship, Spanish Women complain about devaluation depending on the type of companies they manage, the chosen sector, who they know and who knows them and other perceptions influenced by gender stereotypes (Brunet Icart et al. *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. 2011, Instituto de la Mujer). Unfortunately also among persons who advice and support entrepreneurs they are still some convinced that women start a business in order to have more time for her family or just as a hobby, as they do it supported by the family structure and men's incomes. Still, according to the Global Entrepreneurship Monitor, with 4% in 2012 women entrepreneurship rates in Spain are at higher levels than in Germany (3.6%), Denmark (3.1%), Italy (2.9%), Belgium (2.6%) or Slovenia (2.6%).

Opportunities

Despite this generally negative scenario, some studies identify a positive evolution of female entrepreneurship in Spain, mainly caused by the consequences of the economic crisis. Especially young Spanish women are discovering an entrepreneurial streak that has resulted in a record 800,000 businesses being set up by women in the past five years.

Mr. Torrent Sellens, head of the Open University of Catalonia's business school, describes very well the current situation: "*The crisis allowed women to seriously consider becoming entrepreneurs, something many had never thought of before. In the past decades Spanish women have made headway in government and the public sector, but lag behind in entrepreneurship, creating less than 20% of businesses. When analysing the same figures during the crisis, we stumble across a surprising result: the number of businesses created by women had nearly doubled during the crisis, to just under 40%*".

According to Mr. Sellens, the statistic is a silver lining to Spain's years of economic turmoil. He says: "*As the crisis hit the country's business community, destroying millions of jobs and reversing years of economic growth, it forced a rethink of priorities. Social media networking, product innovation and marketing became key values – all strengths that many Spanish women had developed on the margins as they sought to move forward in the hierarchical, male-dominated world of Spanish business. The crisis allowed women to ask: 'Why do I have to be a director at a multinational, earning a third of what my male counterparts are earning when I can create my own business and lead my own project?'. The crisis gave them an alternative, their own way of breaking through the glass ceiling. As Spain's government struggled to rein in spending, it slashed jobs in the public sector, once the country's largest employer of women. Companies have also been shedding jobs, pushing Spain's unemployment rate to 26.3% for men and 27.1% for women. The market isn't offering these women the jobs they need, but they still have to earn a living.*" (Kassam,

A. *Spain's jobless women become the boss to beat the recession.* 2014, theguardian.com).

Although we are mainly talking about women entrepreneurs out of a necessity, this is a positive development of women's participation in the country's economy.

Final Remarks and Demands

The situation of women in the Spanish society and in the public and economic sphere has clearly improved during the last fifty years. With the fall of Franco's dictatorship and the convergence towards international standards established by international organizations such as the UN or the European Union, women's role has been appraised. Despite this, there are still no effective equal opportunities for women and men in the country, as Spanish women are facing persisting structural, political and cultural barriers. And all three, Government, the Private Sector and the Society are contributing to the persistence of these obstacles.

That's why there is a need for transversal and coordinated action by the public sector, the private sector and the civil society.

The *Government's* role in promoting women's incorporation, participation and promotion in Spain's professional and social life is crucial as it sets out the main priorities and formulate public policies which can directly affect gender equality. In order to improve the situation in Spain, among other actions, we encourage the Government to:

– Maintain gender equality as a priority in the political agenda

	GOVERNMENT	PRIVATE SECTOR	SOCIETY
MATERNITY	Insufficient support to companies in order to dissociate maternity - cost	"Wiçoman" linke to "maternity" (theat); not to "opportunity" (benefit)	Only 2% of men embrace paternity leaves
GENDER STEREOTYPES/ MINDSETS	Still insufficient awareness raising	Masculine business culture. Lack of transparency in hiring and promo process. Insufficient awareness raising within companies.	Women's own feeligns about their capabilities and strenghts
GENDER PAY GAP	Insufficient pressure on companies	17,8 % and worst in higher positions (33,2 %)	Few collective activism for equal pay
HORIZONTAL SEGREGATION	Insufficient promotion of education in non-traditional fields	Gender stereotypes about women's skills in non-traditional female sectors	Girls still have to enter in a higher % education in traditional men-dominated sectors
VERTICAL SEGREGATION	Insufficient awareness raising on women's untapped potential	10% women on boards of listed companies (2014)	Few collective activism for women's access to better paid jobs/higher positions

- Improve existing gender equality laws and turn them into specific actions
- Keep on raising awareness targeting both the business sector and the civil society, also specifically addressing men (engage men)
- Facilitate women's work-life balance
  - Facilitate and widen leaves for men
  - Improve and widen childcare infrastructures at an accessible prize
  - Educate citizens for a co-responsible distribution of family and household responsibilities
  - Introduce school hours which are more compatible with working hours and children's holidays as equivalent as possible of parents'
- Facilitate women's access to employment and decision-making positions through specific policies and programs and in partnership with private companies
  - Facilitate training for women (improve women's management skills, improve women entrepreneurs' skills, include entrepreneurship training into educational curricula)
  - Require listed companies to inform about the percentage of women in their Board of Directors and other managerial positions
  - If necessary, implement quota instruments
- Act specifically to increase the number of women in Public Administration
- Facilitate companies' commitment to gender equality
  - Enhance the use of the Spanish equality emblem, by increasing its visibility and impact for example in public contracting
  - Promote Equality Plans for SMEs with specific grants for its implementation
- Support the existing and the creation of new high quality networks supporting and working on gender equality issues
- Support high quality women entrepreneurship

Also the *private sector* has to play an active role in promoting gender equality in Spain. There are still only a few companies which could be defined as examples in terms of gender equality. Some major actions in the private sector should be:

- Treat and view gender diversity non as a problem but as an opportunity and growth factor
- Adopt voluntary quota's, especially for high decision-making positions
- Eliminate the masculine business culture within the organization
- Increase in-company gender sensitive training not only for women but also for both men employees and managers
- Introduce a greater transparency in the promotion and selection criteria used in Human Resources Departments in order to act against possible discrimination, especially in relation to maternity
- Implement effective working hours which are compatible with the development of personal life and which take into account productivity factors.
- Create internal infrastructures which allow a better work-life balance, as for example company kindergartens.

Finally, also *civil society* and the organizations representing civil society groups have to keep on generating proposals and enhancing the debate around this issue. The creation of national and international civil society networks is therefore crucial for generating and catalyzing ideas, gathering needs and producing proposals on gender equality issues. At a political level, these groups and networks are important for requesting public policies which improve gender equality; at a socio-cultural level, their role is crucial for raising awareness and generating knowledge around the topic.

References

Alonso, M., Furio Blasco, E. *El papel de la mujer en la sociedad española*. 2007.

Brunet Icart et al. *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. Instituto de la Mujer, 2011.

De Lucio et al. *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Colección Economía, Mujer y Empresa. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2012.

Eada Business School. *8º Informe Anual sobre Diferencias Retributivas entre Sexos*. 2014.

Englander, A., *The Unappreciated sex? Women's Changing role in Spanish Society*. Lehigh University.

European Parliament. DG for Internal Policies. *Spanish policy on gender equality: relevant current legislation and policies*. 2009.

Fundación Pfizer. *Estudio sobre Conciliación y Familia*. Informe de Resultados. 2014.

Kassam, A. *Spain's jobless women become the boss to beat the recession.* theguardian.com., 2014.

Lombardo, E. *Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies*. Briefing note for the European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department C-Citizens's Rights and Constitutional Affairs, 2009.

Secretaria de Estado de Empleo-Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *La situación de las mujeres en el mercado del trabajo 2013*.

Moreno, L. *Spain's Transition to new Risks: a farewell to "superwomen"*. New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State. Oxford University Press, 2004. Oxford.

Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. *Informe 2011 de la Igualdad en el Emprendimiento*.

Otaegui, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Fundación Primero de Mayo, 2014.

Salido, O. *Women's labour force participation in Spain*. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).

General Workers Union (UGT). Secretariat for Equality, Women Department. *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. 2014.

Spanish Platform of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. *Informe Sombra 2008-2013 sobre la aplicación en España de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW)*. 2014.

Threlfall, M. *Women' Movement in Spain*. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements, 2013.

VALIENTE, C. *An Overview of Research on Gender in Spanish Society*. Gender Society, Vol. 16, No.6, 2002.

VALIENTE, C. *Spain in the Vanguard in European Gender Equality Policies*. Gender Issues and Women's Movements in the Enlarged European Union. Berghahn Books. 2008. New York.

WYOMING FEES, E. *Making Women Matter: Spain's Long Road Toward Gender Equality*. University of North Carolina at Chapel Hill. 2007.

The Participation of Women in the Economic, Professional and Social Life & in the Political life and Violence against Women in Turkey

Yesim Sevig
(Women Entrepreneurs Association of Turquey KAGIDER)

Women's economic, political and social empowerment is a prerequisite for sustainable economic and social development. Achieving women's empowerment requires sound public policies, a holistic approach and long-term commitment. Gender-specific perspectives, in addition, must surely be integrated at the initial stage in designing the policies and national programmes. Although the improvements on women's participation in economic, political and social life has actually been seen in Turkey, they are not sufficient to comprehensively provide women empowerment. In this report, women's economic and political condition and the situation of violence against women in Turkey will be explained in detail; and the implementations, challenges, opportunities and suggestions regarding the participation of women in the economy will be provided.

Women in Economy

Women's participation in the labour force still requires significant attention in Turkey since women's participation in the labour force has been of 30.8 % according to the 2013 household labour force data from the Turkish Statistical Institute. Women have still been a huge potential to be tapped in Turkish economy. The equality between women and men is set as one of the major priority area for policy development throughout the world. Turkey's 2023 targets and EU 2020 strategy are overlapping on several fields. Clear country targets and goals for women empowerment in economy should be identified to achieve success.

Women in Political Life

Turkey needs to make solid and uninterrupted efforts to increase women's political representation. Compared with the European Union average and international standards, Turkey lags behind in terms of women's representation in political decision making at national, local and municipal levels. In the 2011 elections, women's participation in the Parliament increased approximately from 9 to 14% of its mem-

bership. This is still about a half of the European Union average.

The number of female candidates in the local elections on March 2014 increased for all main political parties. Three metropolitan mayor posts are now held by women. The Peace and Democracy Party, the BDP, brought in a co-chair system in municipalities where it won the vote, so that each of these municipalities has a woman co-mayor. However, women's political representation still remains low. No legislative changes were introduced to promote women's inclusion, representation and participation in politics. The last local elections, however, was the first time that women would have been running metropolitan municipalities - three in fact, which are Diyarbakır, Gaziantep and Aydın.

Strengthening women's participation in political decision-making processes at all levels can be realized by enabling the women to act freely, encouraging their participation in elections and government, favouring their active participation in local communities and civil society organisations as well as in national political life, adopting targeted policies and instruments, providing them with the necessary tools, notably in the form of guidance and protection models, and addressing their problems and concerns in the political process through the creation of the parliamentary groups on the status of women.

Violence against Women

In Turkey, 281 women were murdered last year. Known as Istanbul Convention, the Council of Europe's Convention includes preventive measures considered ground-breaking by experts because of the heavy responsibilities the report puts on the governments. Turkey became the first country to approve the convention in its parliament in 2012. With its Law to Protect Family and Prevent Violence Against Women, Turkey committed itself to protecting women, children, and family members of victims from domestic violence and providing services such as shelters, financial aid, and psychological and legal guidance. The Law on the Protection of Family and Prevention of Violence against Women has still been implemented, though it requires additional human resources and coordination. Policy changes and legislative reforms have been the first, but not the sufficient steps.. An integrated multi-sectoral approach is needed including the training for the implementers.

A law against domestic violence was passed by Turkey's Parliament in 2012. At the time, the law was hailed by the government as a "present" to women, designed to fight violence against women by making it easier for victims to receive police protection when under threat. There are three "structural problems" in Turkey that cause problems related to domestic violence and protection, which are as follows: "(i) lack of specialized staff and units at police stations, even in larger cities and major regional centers; (ii) lack of adequate, ongoing, and thorough training of law enforcement officers, prosecutors, and judges who dealt with domestic violence cases; and (iii) lack of privacy in police stations or family courts when reporting family violence".

Turkish law enforcement and judicial officials do not have the "expertise, and often the will" to deal with cases of violence against women and would rather preserve the "family unit" than protect the victim.

Challenges, Opportunities and Suggestions

Women in Economy

Guaranteeing equality between women and men in the field of employment could be realized by providing women with equal access to full employment, equal payment and social protection, promoting a healthy work environment (safe and free from harassment), guaranteeing safe transportation to and from the workplace, fighting against involuntary part-time jobs, as well as implementing conditions enabling reconciliation between family and professional life, such as paid maternity and paternity leave, increased protection of women in the workplace in relation to pregnancy and maternity, equal distribution of family and home tasks between women and men, and childcare and dependency services.

Main problem areas are women's employment in rural areas, low level of women's employment in urban areas, unregistered employment, a huge wage gap, exclusion from social security, male-dominated structures of unions excluding women. Pre-school education and low enrolment rates would help promote women's participation in the workforce through improved childcare services.

The female employment rate remained very low, at around 31.8 % in 2013, although it increased up by 1.1 percentage compared to the preceding year. Despite the low proportion of the female population actively looking for job, the female unemployment rate is higher than that of the male . In addition, about one third of women who are considered to be employed are unpaid family workers in the agricultural sector.

Improving women's employment in the private sector could be seen by remedying the shortfall between the skills taught at school and those required in the labour market, guaranteeing equal access to quality learning, fostering women's education and training in science and technology universities and similar centres, introducing on-going learning programmes for women and encouraging private enterprises to launch training programmes for women graduates, encouraging the private sector and foundations to invest in programmes and the improvement of skills to favour women's enterprises and the career opportunities for women and girls, and supporting recruitment, retention and progress of women and girls in the fields of science, technology and innovation by means of transparent criteria.

A study in Turkey simulated an increase in the relatively low participation of women in the labour force from 23 to 29 percent and represented that it could help to reduce poverty by 15 percent if the women took full-time positions, or 8 percent if they had part-time jobs.

Women face more challenges in business life and in their professional careers,

but drawing up rules on gender equality and closely following their implementation in the company are the keys to decrease the gender gap.

We need measures to prevent gender discrimination in recruitment and promotions. We therefore need to follow the implementation of the rules. The female share on executive boards of Turkish companies throughout is just around 11 percent.

Numbers are getting worse for women's presence at the senior management level. The proportion of women in the executive boards of the first 100 companies listed on the Stock Exchange is only 11.3%. If membership based on the kinship ties is ignored, , this ratio decreases to 3.8%. Women's presence in senior management posts of public enterprises is not much better, but 9.3 %.

Women were underrepresented in decision-making positions in the public sector while improvements were reported in the private sector. In Turkey 31% of senior management roles are held by women as opposed to 25% in 2011. Strengthening women's participation in economic decision-making processes might be possible by encouraging their representation in the corporate governance structures, as well as within trade unions and employers' associations, and by mobilizing private and public sector resources to support equality between men and women and women's emancipation in executive positions. Mentoring, networking and creating role models for women's career advancement; estabishing quotas as an instrument to gender balance in politics and corporate boardrooms; and reducing the gender pay gap in management are some ways to promote women in senior management positions /decision-making positions: it is important to create tools on how to engage senior men to promote women to senior decision-making positions in their organizations.

In employment policy the first national employment strategy was adopted, signalling long term policy planning and setting ambitious employment targets. Turkey is also preparing its first employment and social reform programme. Labour market performance remained rather stable.

In recent years the government has also encouraged female employment in the private sector. For instance, since 2008, the government offers to pay a company's share of female employees' social security benefits for 54 months, if it hires women who have been unemployed for six months or more. Meanwhile, the Turkish Employment Agency (ISKUR) also supports women by offering training courses in various fields of occupation, including computer management, programming, sales and etc. Some of these policies have prominently influence the female employment rate, while very low, has been steadily rising in the last decade from 23,3percent in 2004 to 29,5 percent in 2012, as confirmed in the 2013 report of the Turkish Statistical Institute (TurkStat). For the maintenance of this trend and the 35 percent female employment to be reached in 2023, the Turkish government has recently implemented new policies such as an 18-week maternity leave, a flexible part-time working model and the establishment of

day care centers at the workplace to permit women to work while starting families. However, some still remain sceptic concerning the feasibility of the government's 35 percent objective – despite the fact that it is only a six-percentage-point increase, the same that occurred in Turkey between 2004 and 2012. The "Equality at Work Platform" was established during the World Economic Forum on Middle East, North Africa and Eurasia on 4-6 June 2012 in Istanbul headed by the Ministry of Family and Social Policies with co-presidency of the President of Sabancı Holding and Doğuş Holding. The Platform is an initiative to ensure gender equality in the process of female participation in the economy of Turkey. The initiative forces the participation of public and private sector, trade unions, NGOs and academia.

On February 2012, the Ministry of Family and Social Policies and the Ministry of Science, Industry and Technology signed a "Cooperation Protocol on Developing Entrepreneurship Activities toward Women, Disabled Persons, Relatives of Martyrs and Veterans and Increasing Women Employment" to explore strategies to support female entrepreneurship and aims at better promoting child care. Law 657 on civil servants and Law 4857 on labour were revised with the goal of increasing the numbers of women in the workforce through strategies to help balance work and family life. The discrepancies between standards for female workers and civil servants (such as over the duration of paid maternity leave) were removed. The strengthening of the legal framework with regard to more flexible jobs (such as on-call positions or telecommuting) was achieved with the amendments of Articles 3 and 14 of Law 4857. In addition, the government and industry leaders agreed to increase the number of child care centers in organized industrial zones to better support working mothers. During the period the government also initiated a plan called the "Operation on Promoting Women's Employment" (2011 – 2013). The Turkish Employment Agency (ISKUR) is designed to provide services especially at the local level, to help women become more employable, to create more and higher quality jobs, and to remove obstacles to their participation in the workforce. The Turkish government, as part of a plan to boost the nation's economy, recently set a goal of a 35 percent employment rate for women by 2023. The goal, defined as an objective for Turkey's centennial as part of the "National Employment Strategy 2014-2023," would aid Turkey in becoming the 10th largest global economy.

Suggestions can be seen as the following:

1. Ensure that gender equality should be adopted as the fundamental principle of Development Plans, it should be linked to quantitative and qualitative targets within the development axis and industry-specific priorities.
2. Authorities should act in accordance with the target of ensuring gender equality in maintaining both financial and monetary policies, and medium-

term programs, medium term financial plans and annual plans should be redesigned to this effect.
3. Special budget items should be included in the budget for active measures to transform sexist structures.
4. Implementation results should be evaluated and audited continuously by the independent monitoring mechanisms.
5. Strengthening pre-school education and increasing enrolment rates to help promote women's participation in the workforce through improved child-care services.

The country that aims to be among the top-10 economies of the world in 2023, needs to mobilize the entirety of its human potential. A comprehensive approach is needed, which includes measures to ensure better working conditions, equal pay for equal work, life-long learning, flexible work schedules and a fair balance between family life and work. Efforts to ensure better working conditions should encompass measures to combat all forms of discrimination in the workplace, including gender discrimination in recruitment, promotion and benefits.

Creating new employment areas and ensuring that they are open to women have been the fundamental responsibilities of the state and the private sector. In this regard, active employment policies devoted to the mitigation of unemployment should be designed, and a comprehensive women's employment policy should be incorporated. A plan comprised of concrete and time-limited targets should be made to implement these policies in a timely manner. Related institutions and mechanisms should be provided with sufficient funds and human resources, via allocated funds from the budget, to make them able to implement the equality policies that will be determined. Public and private sector institutions should develop active mechanisms that will ensure the questioning and transformation of gender-based discrimination that women are subjected to in every aspect, such as employment, vocational training and promotion. These measures would ensure gender equality and aleviate their struggle against all kinds of discrimination. Labour relations in the Labour Code should be defined to include an "engagement process" to eliminate discrimination during recruitment process.

Conclusion

Promoting public-private partnership via networking and awareness raising projects that facilitate close cooperation and partnership among different countries and stakeholders is significant. That is why KAGIDER thinks that it is necessary to encourage the partnership between the different actors from the public and private sectors throughout the Mediterranean region, with the objective of improving the situation of women. Turkey is one of the Euro-Mediterranean Partnership (EMP) partner countries , largely committed to overcome the barriers to the rights of women posed by legal measures.

On the other hand, the European Union would be another solution to over-

come the obstacles faced by women in economy, politics and social life. Providing funding and access to different funds and expertise for the civil society and supporting the visibility of public-private partnerships will help Turkey.

As a candidate country to the EU, Turkey is committed to develop certain policies for the promotion of gender equality. At the European Union level, gender equality is also set among the common values and successive treaties which have recognized and strengthened the instruments for the achievement of gender equality in all spheres of life. Gender mainstreaming is, therefore, considered to be a binding requirement for both the member and candidate states.

- Review of national legislation through gender equality perspective,
- Creating incentives to better respond to the needs of women and gender equality, better monitoring performance aimed at supporting gender equality, removing barriers for women to access services, justice, etc.;
- Removing gender stereotypes via providing funding for civil society organisations on gender equality related projects and sustainable support for further actions at the EU level.

Social Life of Women in Egypt

Rasha Allam
(The American University in Cairo)

Women and Education

Education is one of the most important tools to empower women politically, socially, and economically; it prepares her with knowledge and the skills to participate effectively in the developmental process. According to the Egyptian Constitution, the right to free education for both genders, males and females, is granted. Article 19 states that *"Education is every citizen's rights, and it aims at building Egyptian's character and preserving national identity, consolidating the scientific method of thinking, developing talents, encouraging innovation and inculcating the values of civilization and spirituality, in addition to establishing principles of citizenship, tolerance and non-discrimination, state commits to take in account the objectives in education curricula and education should meet international standards also education is obligatory until the end of high school or what is equivalent to it, state guarantees free education through its different stages in state institutions, according to the law. The State is committed to allocate a percentage of 4% of the gross national product and it must increase gradually until it meets international standards. State supervises education to make sure that all schools and institutes of public and private education follow state's educational policies."*

According to the UNICEF report, the percentage of males and females, aged 15-25, receiving education in Egypt is 92.4% to 86.1%. Also, according to the gender gap index report issued by the World Economic Forum, Egypt comes in 108th place among 136 countries regarding educational access.

According to Egyptian State's Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS) for the year 2012, there is up to 16 million illiterates in Egypt, and most of them are women.

Lack of education is one of the main causes of violence against women. Women are not fully aware of their rights, and men tend to believe that they're superior to women.

Whether before or after the revolution, Egyptian women's main concern has al-

ways been the lack of social and economic empowerment. In areas like Upper Egypt, many parents do not send off their daughters to schools; they believe that the economic return does not outweigh the cost of investing in their daughters' education. They will often send the sons to schools rather than the girls.

In addition to that, in schools, girls and boys receive gender-based subjects. For example, girls take home economics subjects while boys study agricultural subjects.

Egyptian girls started receiving education in 1832 under Mohamed Ali, before that time, girls in Egypt were not allowed to go to schools and learn. After the 1952 revolution, the number of University female graduates increased as part of Nasser's modernization reforms. According to the Egyptian Ministry of Education, 2014, the number of girls going to schools is increasing.

Women and the Egyptian Media

The image of women in the media indicates the values and norms that are woven into the Egyptian society. As presented in the media, women as mothers, wives, and daughters are in need of protection, the provision of which is incumbent upon their fathers, husbands, and brothers. In exchange for such protection, women are required to submit to male authority. On the other side, Egyptian men are portrayed to be wise, rational, compassionate and knowledgeable.

A woman who lives alone in Egypt is pitied because she has no one to stand for her or back her up. The term waleya (dependent) is used to emphasize the inherent vulnerability of women, which is increased if she does not have a guardian (wali) to take care of her. This protection theme is constantly disseminated by the Egyptian media.

In the same culture, a working woman in Egypt is mostly portrayed as masculine and her husband is derived from the tenderness that he would be receiving from a non-working wife.

Women and Work:

Women in Egypt still suffer from the lack of job opportunities and economic participation, as Egypt comes in the 125th place among 136 countries in the world regarding job opportunities for women and economic participation. This rank is worse than last year's rank, as Egypt came in the 124th place last year, which indicates the deterioration of Egypt regarding women's rights. (ECWR).

There are many obstacles regarding competing with men for job opportunities according to the World Bank report:

- Women are still struggling against many boundaries regarding freedom of movement and choice.
- The poor quality of education and the gap between education and the talents needed by the private sector.
- Employers consider women less productive than men
- Women have fears regarding stigmatizing their reputation and for their own safety when working at the pri-

vate sector. (The World Bank Report, Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa).

Political Life of Women in Egypt

Women have played a vital role during the two revolutions Egypt has witnessed over the past three years. Women's voices were heard during the 18 days of January 25th, and they played the leading role in the 30th of June revolution. However, these revolutions did not change much the Egyptian society. Many people believe that women's role was over the minute they ousted President Mubarak and President Morsi. They believe that women should return to their homes, watch after their husbands and kids. According to the World Economic Forum, Egypt comes in the 125th place among 135 regarding gender discrimination. Women also suffered many aspects of violence in the political field during the first half of this year, which included sexual harassment that could reach rape sometimes for those women who participated in the second anniversary of the January 25th revolution; also women were used as human shields in MB protests. Although women's representation in the 50-member committee was not equivalent to women's participation in many aspects of life, the new Constitution had many articles that protected many women's rights, such as full citizenship, which came in the Egyptian Constitution for the first time in history. The constitution states that Egyptian women are entitled to pass on their nationality to their children according to the 6th article, also the 11th article of the Constitution gave women seven rights, in addition to specifying the legal age for marriage to be 18 years old. This makes early marriage for women a crime. It also makes education until the age of 18 obligatory, in addition to obligatory care for old women and the poorest women and preserving seats for women at local councils of cities with a percentage of 25 percent, this percentage came after a struggle with political powers who refused to allocate a quota for women in the Parliament, but despite that, having such percentage for women in local councils gives a great chance for women to start impacting decisions and making women accountable to compete in Parliamentary elections. Through the forthcoming report we hereby review Egyptian women's conditions in 2013.

Violence against Women

Gender inequality arises from the concept of power and how men are more powerful than women. Therefore men have the right to decide what women should or shouldn't do accordingly. Social scientists often define 'power as the ability to assert one's own will on others, regardless of the will of the others' (Sev'er, 27). This clarifies the fact that power is dormant; meaning that the person who has it is the one who decides whether to make an influence with it or not. Here men are the ones who decide and the more power they have the less necessary it is for them to turn it into actions, as it is known by all

and very rarely challenged. Thus, one can track women abuse and inequality to the uneven power distribution in society between males and females, which leads to a patriarchal society. The term captures the amorphous nature of male power and domination in a given society, which is so ingrained, so unquestionable and so effective that it penetrates all other social realities and institutions (Sev'er, 27).

Historically and over the world, women and girls were subject to extreme forms of violence within the patriarchal society they lived in, for example female infanticide, foot binding in China, dowry and bride-price systems, forced virginity tests and honor killings (Sev'er 30). Such actions cannot be found in any society with any culture that enslaved men or boys on the basis of their gender. The question is: is there any solution that could eliminate violence against women?

According to United Nations Declaration on the Elimination of Violence against Women, violence against women includes the forms of physical, sexual and psychological violence occurring in the family, within the general community and in/by the State – including economic violence. (Euro-Mediterranean Human Rights Network, p.8) The percentage of women who are subject to sexual violence such as sexual harassment, indecent assaults and even rape has massively increased in the less developed countries including Egypt. Violence against Women (VAW) has also been used in the political issues as a way to exclude, stigmatize and threaten women, and to stop them from participating in the political transition processes, as in Egypt and Tunisia. (Euro-Mediterranean Human Rights Network, p. 19)

Egypt is the first state in the world with the highest percentage of deterioration of women issues. (ECWR, p.1) During the political transition period in 2011, Egyptian women were subject to sexual violence from the government itself and the military. The regime conducted virginity tests as a tool to oppress women and prevent them from participating in the political process. In 2013, 99.3 % of Egyptian women had experienced sexual harassment according to the United Nation entity for Gender equality report. However, the Egyptian government not only failed to protect women but also contributed to this subjugation and violence against women. Although there is a huge percentage of women who experience sexual harassment on a daily bases, only a small proportion report it (2.6%). (Harassmap) Mainly because the fear of how the police will respond to their report, as in some cases the police officers were the ones who harassed them. (Euro-Mediterranean Human Rights Network, p.24) A study conducted by both Radhika Coomaraswamy, and the UN Special Rapporteur on Gender based violence, categorized violence against women and girls during wartime as "one of history's great silences". (Economic strengthening to reduce risk of gender-based violence for adolescent girls in humanitarian settings, p8) Governments and people tend to marginalize more women issues in unstable periods. VAW happens not only in Egypt and the Mediterra-

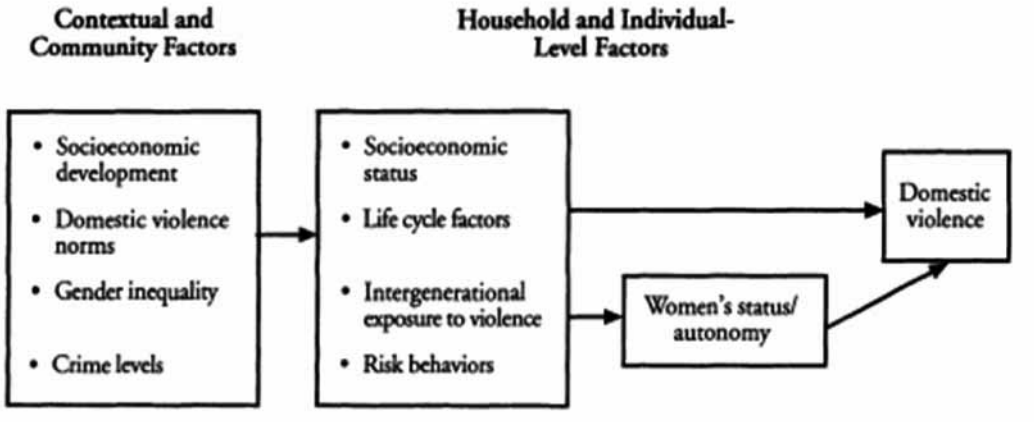
nean countries, it is everywhere, but the percentage increase in less developed countries.

In 2012 a report issued by the U.S. State Department expressed that Egypt is one of the countries with a minimum of protective laws that protect women from trafficking. The percentage of women in prisons who have been forced to join prostitution networks by threats, deception or rape is of 40%. (ECWR, p. 20). All studies have proved that two thirds of the women sample used have been beaten by their relatives or spouses. More over, half of them reported being forced to have a sexual intercourse against their will. (Koenig, p. 270) In South Africa, Uganda, Zimbabwe, Middle East and Egypt, half of the women were beaten since they got married. A study on Arab Women showed that 30% of women admitted getting physical abuse from their husbands. "Some of the highest reported levels of domestic violence come from the South Asian region. Under conditions of pronounced gender inequality and dependence of women on men, there is evidence that domestic violence represents an accepted and, in many cases, institutionalized practice in much of the subcontinent." (Koenig, p. 270)

The question here is what are the main determinants or reasons behind VAW? One should investigate the link between women status and violence to be able to answer this question. A study framework that was conducted in rural Bangladesh tried to form a conceptual and broader understanding for the determinants of violence in the less developed countries.

This model suggests that Violence against women is a function of "the interrelated effects of contextual and community-level factors, household and individual-level characteristics, and women's status/autonomy factors. Included under contextual and community-level factors are overall levels of socioeconomic development, gender inequality, norms and sanctions concerning domestic vio-

Figure 1. Conceptual Framework for the Determinants of Domestic Violence



lence, and levels of overall crime. At the household and individual levels, the key constellations of determinants are socio-economic status, life cycle factors, intergenerational exposure to violence, and risk behaviors such as substance abuse." (Koenig, p.271) Religion also plays a role in this, the investigations proved that Muslim women have a higher exposure to domestic violence. (predominantly Hindu, p.271) It was found that women with higher education level are significantly protected against violence. (Koenig, p272)

The Participation of Women in Professional and Social Life in France

Martine Lévy and **Vanessa Louis**
(Martine Lévy, Forum Femmes Méditerranée Section Paris, and Vanessa Louis, Researcher)

Global Framework: From the Right to Professional Equality to Political Parity and Eradication of All Forms of Violence

2015 marks the end of a cycle, 50 years since the gradual achievement by women in France of their equality before the law, in which the professional field has acted as the driving force of "state feminism". A dynamic which, since the 1980s, it has been clear would lead to the demand for political parity, given that the desire for economic power goes hand in hand with the desire for political responsibilities and citizenship. In return, the successive parity acts have enabled progress through government representation. In this early 21st century, the gloomy world economic framework is also accompanied by evolutions favourable to the progress of gender equality, of which combating all forms of violence against women everywhere is probably the main characteristic.

The Slow Path Towards Political Parity

Women, belatedly recognised by the order of 21 April 1944 as full citizens, have seen after the political parity campaigns the passing of the constitutional act of 8 July 1999, which in Article 1 stipulates "the legal access of women and men to electoral mandates and to elective offices," inviting the political parties and groups to implement it. Numerous acts in 2003, 2007, 2013 and 2014 have since been passed to improve the efficacy of its implementation through successive modifications of the ballot modes and to enhance penalties against political parties. Finally, on August 4th 2014, extends the parity obligation to sports federations, state-controlled entities of an industrial or commercial nature, and chambers of commerce and industry.

Although important, the progress is still disappointing. Here are some figures of an imperfect political parity although

guaranteed since 2012 in government bodies:

- Percentage of women in municipal councils: 34.85% in 2008, 40.3% after the 2014 elections (out of a total of 525,146 councillors). In municipalities of 1,000 inhabitants and over, 43.7% of municipal councillors are now women.
- Percentage of elected women mayors: 13.8% in 2008 and 16.03% in 2014, but they head only six of the 41 French municipalities of over 100,000 inhabitants.
- Only one woman is at the head of one of the 22 metropolitan areas, even though they already amount to 48% of regional councillors.
- With 87 elected women for the 348 seats, only one senator out of four was a woman in 2014.
- In the National Assembly, since the parity obligation, the number of women deputies has increased from 63 to 155; that is, from 11 to 27%.

The Determined Fight to Eliminate All Forms of Violence Against Women

Progress has been more rapid since 2000. Since then, the acts have followed one another: 2006, 2010, 2013 and the latest on August 4th 2014. Similarly, four plans on violence have been implemented since 2005 with commitments as well as institutions, such as the MIPROF (Mission for the Protection of Women Surveyors of Violence) since 2013 and local observatories (21 created since 2012). Innovative practices with the associations and professionals concerned, along with facilitation of protection orders: national emergency number 3939, generalisation of the *grand danger* (high risk) telephone line, official statement of facts (filed at the gendarmerie) and family protection brigades, among others.

On July 4th 2014, France ratified the Istanbul Convention.

The 4th Interministerial Plan to Prevent and Combat All Forms of Violence Against Women (2014-2016), with a budget of 66 million euros over three years by the government, set up three priorities:

- organise the public action so no reported violence goes unanswered;
- protect victims by guaranteeing them shelter and providing specific assistance;
- raise awareness in society so that violence against women is considered neither unavoidable nor a taboo.

In 2014, a new study was conducted updating the estimation of the economic cost of violence within the couple and its effect on children, which represents a total of 3.6 billion euros, i.e. euros 56 per person per year. Moreover, the Plan for Fighting Human Trafficking (May 2014) establishes for the first time the foundations of a cross-cutting policy in all its forms (procuring, reduction of slavery, domestic servitude, forced work or services, forced mendacity, organ trafficking, obligation to commit crime).

The figures emphasise the scope of violence with heavy consequences, nota-

bly for the emancipation and well-being of women. Thus, every year over 216,000 women suffer from violence committed by their partners. 86,000 women state that have been raped or almost raped and only 10% of them report it.

Thus, "these forms of violence are the most serious expression of the inequalities between women and men. Of all women."

A Contrasted Balance: Progress and Inequalities, an Unfinished Revolution Towards the Achievement of an Emancipating Professional Equality

The achievement by French women of the right to professional equality is backed by a public policy that has been gradually constituted since the early 1970s and today is highly developed, in keeping with the revision of the Constitution in 2008 (Article 4, paragraph 2, "the law favours legal access of women and men to professional and social positions"), which authorises the use of quotas.

1. An Unfinished Progression Towards More Equality between Women and Men

Women are better educated and qualified than men, particularly at higher levels, and their participation in economic life, which has notably increased in the last 30 years, continues despite the crisis.

The economic and financial empowerment of women: the reduction of the gap in employment rates between women and men has evolved from 40 percentage points in 1960 to 9 in 2012; unemployment gaps with men have almost disappeared bearing in mind the selective dynamics of the employment sectors, notably since the last economic and financial crisis.

All professions and levels are accessible to women: the example of the late feminisation of the police and military forces is a symbolic illustration.

Access to social and economic positions improves following the Copé-Zimmermann Act adopted in 2011. While women only represented 19% of boardroom members of the 180 listed enterprises in 2012, their proportion currently amounts to 29% and must reach 40% by 2017. However, all women are not equal with each other and professional inequalities with men persist.

The "Egaliter" report, from July 2014, by the High Council for Equality (HCEhf) points out that in sensitive zones, women-men inequalities are characterised by:

- concentration of poverty notably linked to acute inequalities in terms of employment, with 42% of women unemployed, 1/4 of single-parent families;
- the increased traditional distribution of the social roles (in rural areas the part-time job rate is 39% instead of 29% while in sensitive urban zones (ZUS, in French) the number of mothers under 25 is double);
- lower access to rights and services, notably public (healthcare, school...) in contrast to the expectations and policies implemented for decades.

Another study from 2014 on the professional careers of four generations of men and women graduates from the HEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales) emphasises that women do not give up on having a full professional life, even if the professional careers do not follow the same path: 36% of women graduates in 1988 decided to be self-employed in order to organise themselves while the young generations are more impatient and demanding, attracted by careers at an international level or entrepreneurship.

According to a recent study by the Council for Economic Analysis, the convergence of women-men salaries has tended to set the pace since the 1990s. In 2010, women's full-time salaries in France were on average lower than 16% compared to men's. Women's global income is almost a quarter lower than men's.

Several factors explain this:

- Working hours is the main factor of inequalities because part-time work (almost one woman out of 3 and one man out of 10) naturally reduces earned income because of shorter hours but also involves a lower hourly rate representing overall 11% less of the monthly salary.
- This phenomenon is strengthened by the phenomenon of the "genderisation" of jobs: women get jobs with lower pay, while the feminisation of a job reduces the salary progression: half of female employment in 18 occupations of 12 professional families, half of male employment in 38 occupations of 20 professional families.
- Women also experience a larger number of career interruptions linked essentially to their family situation. Women devote 39% of their work time as a whole to waged professional activities against 60% for men. The imbalance of domestic work brings about a penalisation of all young women with or without children.
- The impact of professional segregation and the prevalence of gender stereotypes are determining. The INSEE (National Institute for Statistics and Economic Studies) points out that the higher frequency of part-time work among women is also seen in the lack of children and is linked to the type of jobs they have, particularly in the non-qualified jobs of the tertiary sector. "It is then often an imposed part-time job." A dual segregation persists: along with the gender-based distribution of jobs there is a gender-based distribution of professions that tend to be at the lowest levels, even for executives and civil servants.
- Women are still overrepresented in certain poorly-qualified jobs (with precarious work conditions). Thus 64% of the people employed in hard and insecure jobs are women.

Some Social Consequences of Professional Inequalities:

- The increased concentration of women at the low pay levels and their dependence on the evolution of the minimum wage. More women are paid the minimum wage than men.
- A strong dispersion of earned incomes and the fact that it is among

the 1st and 2nd deciles (the lowest paid workers) that the pay gap between women and men is most important; over one year it represents on average 32% for women while it is weakest (17%) among middle-class wage earners.

- Two categories of female populations in strong growth are characterised by a great financial and social vulnerability and a dependence on the social solidarity arrangements:
  * single mothers, who represent 85% of the single-parent families and one third of the diverse categories of the beneficiaries of the Revenu de Solidarité Active (RSA); and
  * elderly women who, faced with the lack of sufficient personal rights acquired throughout a professional life during which they had paid contributions, depend on the payment of the basic pension (787 euros/month) of which they amount to 57.3% of the beneficiaries. Given that the inequalities of professional pay are increased by the retirement systems, women receive on average a pension that is 53% lower than men's (932 euros as against 1,603 euros).

2. Strengthening Public Action and Involvement of Business Actors

The dynamic promoted since 2012 by the Minister of Women's Rights continued in 2013 and 2014.

The new legislative and regulatory system is aimed henceforth at real equality:

- 2012-2013 and the implementation of institutional tools: study of the impact prior to all legal texts (Circular of the Prime Minister of 23 August 2012); ministerial roadmap promoted by a woman or man senior officer for equality of rights in each ministry;
- 2012-2014 and the enlargement of the legal tools for access to equality:
  - Act of August 6th 2012, which notably clarifies the definition of sexual harassment.
  - 2013 Amendment Act on pensions, which lowers the threshold of validated trimester to 150 hours, a measure that should benefit 70% of women in insecure or part-time jobs.
  - Act of August 4th 2014 on real equality that notably provides for:
    * the enlargement of the rights of migrant women at home and in the workplace in case of domestic violence;
    * the enhancement of the sanctions related to discriminatory redundancy or related to harassment;
    * the reform of parental leave in order to increase the level of women's employment and improve the sharing of parental responsibilities;
    * the prohibition of access to public markets and civil service delegations for the enterprises that do not respect the obligations of the Professional Equality Act (report of compared status, negotiation of an agreement on professional equality, respect for salary equality…);

* the powers of the Higher Council of the Audiovisual Sector (CSA) are enhanced in order to guarantee a fair portrayal of women in the media;
* the protection against sexist and homophobic shifts on the Internet is provided;
* the acceleration and enlargement of the obligation to have at least 40% of women in boardrooms of the large enterprises;
* the generalisation of parity in all spheres of society (advisory bodies, professional colleges, sports federations, chambers of commerce and industry…).

– The implementation of a legislative, regulatory and conventional mechanism, notably enhancing effective gender equality in public services.

It introduces for the period 2013 to 2017 minimum percentages of women from 20 to 40% to be respected in the "primo nominations"[1] that can be subject to penalties and are the object of a monitoring mechanism at the highest levels of the Administration.

The signing of a national agreement protocol of the 3 public services (state, local governments and public hospitals) on March 7th 2013 was then endorsed by the ministries through agreements relating to the professional groups accompanied by ministerial action plans.

The new drive in the implementation of the rights for gender equality in the labour world concerns, along with a significant progress of middle management level positions, on the one hand, the implementation of acts on pay equality and, on the other, the access of women to senior positions.

For enterprises, as well as in public service, the obligations become more demanding, subject to controls and sanctions, but also above all their objective responds to a general evolution of the views of the actors convinced that gender-based diversity, is a source of performance and image. This is the power of attraction of the women's workforce.

Obstacles and Opportunities for Change

1. New Opportunities

In the enterprises:

– positive thinking on professional equality between women and men can overcome the threat of gender inequality:
  • act of August 4th 2014 simplifies the existing regulation for the business sector by merging the regulations provided for in the previous texts distinctly on pay equality and professional equality;
  • the egalitarian reorientation of the managerial policies and practices both in the public and private

1. When new departments, institutions or administrations are created (or even when the competencies of organisations change), the minister can quickly fill vacant positions by appointing civil servants without following the official procedure, thus avoiding the length of service or the necessary diploma conditions.

spheres makes the effective professional equality policy an important vector of cultural changes in the enterprise, "a legitimate issue, a value favourable to modifying the view on the skills of women and the persistent devalued image of female work and therefore encouraging the different categories of women wage-earners as internal actresses of their professional development;"

- the strengthening of the legal and technical mechanism of the fight against discriminations as an educational tool with the multiplication of anti-discrimination units in the enterprises recognised both in terms of diversity and professional equality or more recently the administrations (Finances, Gendarmerie) and the regional and local authorities;
- the evolution of the feminisation of the traditionally male work sectors often appears as a response to labour shortage;

An example is that of the Transport and Logistics sector, key to the world economy and historically dominated by men, which is being feminised with the organisational changes to manage the diversity and the parity between different wage earners and ensure the preservation of their productivity.

Faced with recruitment difficulties, women represent a pool of skills. Their place in the enterprise is one of the criteria of the Corporate Social Responsibility policy.

In order to materialise their commitment and go beyond the legal framework in this field, some enterprises are engaged in the process of achieving the Gender Equality European International Standard (GEEIS). This label aims to:

- assess the situation in terms of professional gender equality (internal policy);
- assess the process and identify progress axes (structuring process);
- identify and enhance the value of good practices between the countries and jobs.

Achieving a label is a guarantee of recognition of the efforts made and the commitment of the socially responsible enterprises. It is a way of confronting the ideas with other enterprises, of having exchanges and sharing good practices between the countries.

Given the introduction and development of measures aimed at raising awareness among all the actors and that the brakes on career evolution are in part due to the weight of the male norm and stereotypes, it seems useful to implement an action aimed at achieving a label. It is by changing the male model that it will be possible to tend to a better distribution of the labour force and a feminisation of the executive levels. The challenge today is to continue the actions undertaken within the enterprise but also outside by allowing the dissemination of roles-models, mentorships and exchanges of information/useful contacts as well as the networks of enterprises exchanging their good practices.

In the regional and local authorities

The authorities commit to the state in favour of gender equality (European Charter of Women-Men Equality in Local Life). The territorial capitalisation of knowledge and good practices is underway. A first balance of the experiment launched in September 2012 in 9 regions identified as "territories of excellence of gender equality" established in Autumn 2013 includes 230 often innovative actions to notably promote the presence of women and men or female entrepreneurship, which have been shared through dissemination and resumed by the common law officers.

In civil society organisations

The place of women in trade unions and civil society organisations is already an asset. The last two decades were marked by the accession of a woman at the head of the second most important trade union in France (CFDT), the trade union of National Police officers and the national employers' association (Medef), and at present of the French Confederation of Christian Workers (CFTC). These are strong political symbols that form part of the progress towards a parity representation of women and men in the elected sphere and the authorities of the country, also uncompleted.

2. Resistant obstacles

– Despite a new approach to the issue of gender equality, the glass ceiling and sticky floor continue to symbolise the critical lock on access to the best paid jobs.

The progression of executive women is constant. The percentage of executive women has moved from 23% twenty years ago to 34% at present, but only 11% of women occupy senior positions compared to 23% of executive men. Along with the difficulties of access to positions of responsibility, when they break the glass ceiling they do not achieve the same levels of responsibility. We then speak of "glass walls". This expression describes women achieving hierarchically high level positions in non-strategic departments. This segmentation of employment between women and men is functional. Women are mainly represented in support and minority positions in careers leading to managerial positions.

– Another professional field in which the same obstacles seem to prevail is entrepreneurship, which stagnates at 30% of women entrepreneurs and managers.

According to a recent survey, France is the western country where the percentage of women who do not feel capable of creating their own enterprises is the highest, i.e. 64.8%. Their fears are diverse but they continue to find more difficulties to get funding, with a rate of bank loan rejection almost twice as high as men's.

In total, less than 1% of French women aged 18 to 64 created an enterprise in 2009 compared to 1.8% in Germany and the United Kingdom and 2.9% in the United States. While 70% of women be-

lieve that creating an enterprise is a good career choice, they are less inclined than men to do so: 6% consider creating their own business or managing an existing business, compared to 10.5% of men.

This is why the Ministry of Women's Rights launched a National Plan for Female Entrepreneurship in August 2013.

Recommendations and Proposals

Change must be maintained over time. This means that policies at all levels continue in the mobilisation of implementation instruments, the monitoring of the achievements and the assessment in the public debate; in other words, the lessons drawn from the results.

Moreover, change is only possible through the participation of all actors concerned. This involves engaging civil society in the production of measures but also in the monitoring process and, finally, the debates on the results and measures to be taken to adapt them. A priority field with the local policy on the women-men equality in the new *contrats de ville* signed between the state and its local partners (regional and local authorities and so on) to implement urban and social projects, and its action plan in favour of the gender equality integrated into each contract.

First, force the movement to contribute support for the binding policies of the boards of directors with the Copé-Zimmermann Act of 2011 but also, following the example of the public service, with effective penalisations in case of not respecting the objectives targeted and the quotas for the appointments to senior and executive positions. The state must drive the movement by adapting the tax system through a revision of the calculation of income tax towards a tax base in substitution of the dependent spouse allowance, an inheritance of married women's supplementary income.

Second, act on the enterprises and administrations or regional or local authorities: change the recruitment and promotion rules. An extension of the EU GEEIS label to the whole of the countries of the Euro-Mediterranean area would contribute to improving the sharing and evolution of HHRR good practices of the enterprises and public employers in favour of professional equality.

An arrangement of the working hours sensitive to gender and private life with policies of reconciliation and articulation of private life and professional life in the whole of the country. The provision of childcare in France has notably increased, although its distribution in the territory needs to be corrected. The local authorities promoting and managing services aimed at childhood, pupils and elderly people have a decisive role in this increasingly strategic field with the new needs resulting from the ageing of population, which weighs on the "helpers".

Thirdly, encourage social mentalities and representations to evolve. The role of training and aware-raising actions but also the implementation of specific tools:

An enlarged gender-sensitive budgeting in the cities and the regions must avoid funding with public money the dissemination of stereotyped portrayals (press campaigns, advertisements on

bus shelters, call for application campaigns…) but also use public funding to promote non-sexist portrayals.

To this end, the HCEh-f suggests introducing an éga-conditionnalité clause to allocate public resources to respect gender equality and fight against gender stereotypes.

Finally, eliminating violence/discrimination (harassment at work) must contribute to establishing another perception of the "feminine" and specifically act on the portrayals of women's capacities/opportunities.

References

Bozio, Antoine, Brigitte Dormont and Cécilia Garcia-Pénalosa, «Réduire les inégalités de salaire entre hommes et femmes», report of the Conseil d'Analyse Economique, October 2014.

DGAFP, «Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique», October 2014.

Laufer, Jacqueline, "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", *La Découverte*, November 2014.

Lemière, Séverine, «Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaries», HALDE/ La Documentation française, 2010.

Louis, Vanessa, "L'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les secteurs traditionnellement masculins", research paper, Head of Human Resource Management and Direction, Paris, Institut de gestion, 2014.

Meurs, Dominique, «Hommes / femmes : une impossible égalité professionnelle», Rue d'Ulm/CEPREMAP, Paris, 2014.

Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, «Parité en politique : entre progrès et stagnation», February 2015.

INSEE, «Emploi et salaires», 2014, and «Femmes et hommes regards sur la parité», 2012.

Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises, «Répertoire sur les pratiques d'égalité Professionnelle», 2013.

The status of women in Greece in times of crisis and austerity. shedding light on the new european economic governance

Catherine Sophie Dimitroulias
(Vice-President of the Association des Femmes de l'Europe Méridionale [AFEM])

The Greek Laboratory: Austerity, a Danger to Democracy and Human Rights

In a period of world economic and financial crisis unprecedented since World War II, Greece is the most violently affected European country, to the point that its situation is compared with the 1930s Great Depression. After having been the main speculation target of the international financial markets playing with its sovereign debt, and after six years of unprecedented recession and having narrowly avoided, for the time being, bankruptcy and the exit from the euro zone (*Grexit*), Greece is striving to emerge from the crisis by implementing since May 2010 an economic austerity plan imposed by its international creditors to compensate 240 billion euros of its international bailout package. A plan which is the most draconian of the European Union and one of the most severe in the history of the International Monetary Fund (IMF). Greece is the laboratory par excellence of experimentation with a new political paradigm of "European economic governance" as a response to the crisis and a radical transformation of European society.

The obvious question is: what are the consequences of this paradigm on the status of the population and, notably, women, who are the great majority both in Greece and in Europe? What is the impact of the austerity policies on fundamental human rights, including gender equality, which are preeminent values and rights of the international order, as well as the European and national constitutional order? What is the vision in this respect of the women's and civil society movement and its demands with respect to the political choices for exiting the crisis? What is the responsibility in this respect of the

international community, the European Union and its Member States?

The people's vote, on 25 January 2015, was an event of historic scope as it rejected the dictates of austerity and provoked a shockwave among the national and European political system. However, this conflict is not that of Greece against Europe. It is a conflict of visions and values that troubles the political families and splits the executive, legislative and judiciary powers, and the economic, financial and human rights protection institutions at all levels. What is at a stake is the very survival of the European democratic and social model, which is unique in the world, and the defence of the gains in human rights which are essential to it. Hence, the status of women in Greece sheds light on the reality of a society, on the profound discontent of European democracy, equality and social justice.

From a feminist perspective, this paper seeks to highlight the abrupt rupture brought about by the new economic governance paradigm in the history of European integration, as it completely overturns the previous EU priorities and practices in terms of promotion of gender equality and is a death sentence for all progress achieved by women in the socioeconomic, labour, family and welfare state fields and, more generally, in all spheres of social life. Disproportionately hit by the effects of the crisis and, even more, by the dissolution of the welfare state that increases inequalities and poverty, women are the main reserve of adjustment to the crisis in a perverse model of economic competition based on general job insecurity and misery, which does not befit an EU Member State. They are excluded from the decision-making centres of economic governance, although they are the first victims of the extremist and obscurantist ideologies it generates.

Based on the direct participatory observation of the work of the institutions for the protection of human rights and, primarily, those of the Council of Europe, on the experience of the mobilisation of the women's and civil society movement in this framework, and on the academic literature and the press, this paper emphasises: the sacrifice of human rights, including social rights and women's rights, and the spectacular regression of the gender equality policy in Greece under the trusteeship of the Troika, formed by the European Commission, the European Central Bank and the International Monetary Fund, in a flagrant violation of the obligations imposed on them by international and European law; the profound social trauma and human suffering derived from it for the whole of the population and above all women, living in a war-like state of humanitarian catastrophe; and the request for another paradigm to exit the crisis based on human rights, including gender equality, a *conditio sine qua non* for the survival of a Europe "with a human face".

The framework. A reversal of paradigm for gender equalitY

We would be unable to examine the status of women in Greece under the new European economic governance paradigm without assessing the legitimacy of this para-

digm in the light of universal values and rights attached to the individual, including gender equality and women's rights, endorsed by binding instruments of world and European scope, which proclaim their inseparable and non-negotiable nature and that demand their effective promotion in all fields. This takes place within a framework of recession after more than half a century of European integration that has entailed major gains in fundamental rights that allow us to state that the EU is not just an economic and monetary union. It is a political and social union built upon universal values and rules, primarily the dignity of the individual, which is the supreme value of its constitutional order and its raison d'être. These gains are today seriously endangered.

Greece before the Crisis, a Rich European Applied Acquis

According to the Preamble of the Charter of Fundamental Rights of the EU, "it places the individual at the heart of its activities." As expressly stipulated by the EU Treaties, and the jurisprudence of its Court of Justice, fundamental rights, including social rights, gender equality and non-discrimination, are the essential values and the horizontal goals of the Union (Art. 2 and 3-3 TEU, 7-8 TFEU, 21 and 23 Charter). The first goal of the Union is to promote its values and the well-being of its peoples (Art. 3-1 TEU). The social objectives of the Union, notably full employment, inclusion and social protection and progress, are interlinked with its economic objectives whose efficacy they determine; economic cohesion lies in social cohesion (3-3 TEU). The social nature of the Union is constantly emphasised by its institutions. Fundamental rights thus appear as the cornerstone of the Union, whose safeguarding and constant development it must ensure by means of all its policies, an obligation imposed on its institutions and Member States.

Gender equality and women's rights thus have a preeminent place among these values and rights that are at the core of democratic identity and the European social model. It is a core field of EU social legislation, in which the progress achieved has preceded and influenced a change in the law and national practices. They have contributed in practice a notable progress in the status of women in Greece, despite the strong gendered structuring of political, economic and social life. Before the crisis Greece, aligned with this European acquis, was among the most advanced European countries in gender equality and the fight against discrimination, the predominance of a favourable political discourse in the public sphere and the achievements of the women's movement. Among these achievements, we should point out the proactive constitutional obligation imposed on the legislator and the state authorities to adopt all the positive measures necessary for the promotion of gender equality in all fields. "Greek men and women have equal rights and equal obligations." "The state ensures the suppression of equalities that exist in practice, notably to the detriment of women" (1975 Greek Constitution, revised in 2001, Art. 4(2), 116(2)). We will also note the recent legislative efforts to apply gender equality in the field of employment

or the fight against all forms of domestic violence (2002-2006).

The New European Economic Governance, an Abrupt Rupture

What happened to these achievements? Today another political paradigm prevails, since the decisions of the Heads of State and Government of the EU and the Euro Zone in December 2010 and 2011, to adopt a "European economic governance strategy" and an enlargement of "economic surveillance" of the Member States implemented through very strict legislative measures of the Union, as well as a rigorous tax policy. It is based on the Treaty on Stability, Coordination and Governance in the Economic and Monetary Union, signed by 25 EU Member States on 2 March 2012 and the Treaty Establishing the European Stability Mechanism, signed by the Member States of the Euro Zone on 2 February 2012. Thus, none of these Treaties refers to the aforementioned core values, rights and objectives of the Union or its Charter of Fundamental Rights.

This paradigm is new, both because of its decision-making mode, which is freed from the controls of the democratic counterpowers on a European and national scale, and its regulatory orientation that ignores social Europe. It culminates in Greece, first, through the suspension of the democratic sovereignty of a EU Member State and its submission to the supervision of a technical body, the Troika, representing the European Commission, the European Central Bank and the IMF; second, through the "economic adjustment programmes" conditioning the allocation of loans, which are based on two Memoranda (May 2010, March 2012) contracted by the Troika and the Greek state, ignoring the human rights and the social effects on women and men. Only budgetary and tax consolidation macroeconomic goals are aimed.

These are achieved through ferocious cuts in public expenditure that mainly concern the essential social services, healthcare and education; the dismantling of the welfare state with the removal of the social structures, including those aimed at the care of children and dependents; privatisation projects on a large scale, including primary goods such as water and heating, without preserving a minimum service level; mass reduction of jobs in the public sector, salaries and pensions; the withdrawal of essential social welfare provisions; the lifting of restrictions on competition through the unseen deregulation of labour legislation, the decline of collective agreements, the facilitated implementation of redundancy and the drastic reduction of labour costs: the unexpected increase in taxes for the whole of the population without taking into account their ability to pay and imprisonment for tax debt. There is an abrupt rupture with the European Union's priorities and practices in terms of gender equality promotion.

Policies. success story or sacrifice of women's human rights?

Since then, the Greek case has been emblematic of an exacerbated regulatory

and political conflict. Faced with the crisis, is it necessary to prioritise economic liberties to the detriment of human rights? On the one hand, the neoliberal economic *doxa* advocates growth driven by budgetary austerity and structural reforms and asserts a *success story*, the recovery of a state that rediscovers growth and can start over as if the crisis had passed. On the other hand, the humanist *doxa* states that austerity is *a danger* for democracy and human rights.

The Humanist Doxa

This approach shows that the austerity programmes implemented in Greece and other countries are responsible for serious and systematic, direct or indirect, violations of all human rights and especially social and women's rights, leading to the exacerbation of inequalities and poverty at the expense of social cohesion and growth. It contests the democratic and economic legitimacy of the European economic governance, given its devastating and long-lasting historical consequences that tragically affect the most vulnerable people: women and their families, youths and children. It deplores the establishment of a "state of permanent exception" in which the contempt of the democratic decision-making channels becomes the rule and the destruction of rule of law and human rights standards is irremediable.

In 2012, the Greek National Commission for Human Rights points out "the imperative need of reversing the abrupt decline of civil liberties and social rights" in Greece. It expresses its deep concern for the strong deterioration of living conditions and the adoption of measures that are incompatible with social justice; these, together with the dismantling of the welfare state, have unprecedented negative repercussions on the enjoyment of a series of fundamental rights. It also deplores the fact that these measures leave a large part of the population destitute, which stresses the social divide, disrupts the social fabric, enhances the extremist and intolerant elements and endangers the democratic institutions. The national judges rebel against the anti-constitutional acts of application of the Memorandum (*tovima*, 25/6/2014, *newsbomb.gr*). Allegations of mass violations and abolition of human rights, including women's rights to decent living conditions, healthcare, social protection, education, housing or work, are also made by many European and international institutions, which call for the respect for and effective implementation of the Treaties of the United Nations, the Council of Europe and the European Union, which neither the Greek state nor the Troika can escape (Council of Europe, High Level Conferences, 2014-15).

The Voice of the Women's and European Civil Society Movement

Women's organisations are at the origin of a vast mobilisation of organised civil society at a national and international level under the motto "strengthening social rights to exit the economic crisis". Launched in December 2010 by AFEM (Association of Women from Southern Europe) on the initiative of the Greek

League for Women's Rights, together with the Marangopoulos Foundation for Human Rights, it has since been backed by the Conference of International Non-Governmental Organisations of the Council of Europe, which brought 400 INGOs. While deploring that the economic governance measures overlook the Union's social dimension, it calls for "all policies aimed at exiting the economic crisis to be designed and implemented in the light of EU core values and rights and objectives" (AFEM, 2010).

The Voice of the European Legislator

In the European Parliament, the message is also very strong: "stop the decline of women in society"! Its Committee on Women's Rights and Gender Equality complains that in Europe "women are now becoming a variable of adjustment to the crisis, which leads them to an insecure situation." To end this critical situation, it points out that "gender equality is one of the core objectives of the European Union and that it must be a key consideration when defining the response to the current economic and financial crisis, including investment in the public sector, the welfare sector (…)". It calls on "the Commission to integrate a general gender equality approach into all policies, in particular (…) in the context of economic governance" (2014).

The Voice of the People, Women Fighting

Social discontent has taken on extreme proportions in Greece. The indignant citizens movement "Kinima Aganaktisemenon Politon" very soon emerged, with an unusual scope and duration. The squares of the city centres were steadily occupied day and night and it is estimated that 2.5 million people out of a population of 10 million have participated at least once in these demonstrations. Despite its peaceful nature, the social protest received a violent response. Although this movement is clearly defined by a strong presence of youths and women, it brings together all the categories of the population that are becoming radicalised. Women's struggles have an emblematic place as shown by the example of the "graduate housewives", whose presence became habitual in the Ministry of Finance based in the centre of Athens. Since May 2014, the fate of 595 cleaning staff who were laid off for economic reasons in the central services and tax divisions throughout the country has become a politically, socially and legally red-hot subject.

An inhuman condition. Women, the first victims of austerity

The economy seems to have hit bottom, enclosed in a vicious circle: austerity-recession-and more austerity. In 2012, the IMF itself uttered its *mea culp*a for having underestimated the recessive impact of the measures demanded. But these measures are becoming even harsher. They do not respond to the pre-existing inequalities or the burning social needs but exacerbate inequalities, destroy a society and create a human time bomb.

Women, youths and children are paying the heaviest toll for this experiment.

An Economic Catastrophe

The economy is undermined by mass unemployment, which is the highest in the EU and the OECD countries. Women's unemployment rate has achieved unprecedented historical levels and can only increase. It amounts to 29.5% and is significantly higher than men's (22.8%). One woman in four is officially unemployed and the most affected are young graduates. The unemployment rate of youths is 9.8% (Eurostat, 7/1/2015). Women's employment rate reaches 43.3% (Eurostat, 11/12/2014). These startling figures are due, first, to the closing down of many industries in the production branches in which women are overrepresented and the mass closure of small and medium-sized enterprises, most of them run by women. Second, the dismantling of the healthcare, education and social service sectors, in which women's employment prevails; the redundancy of contract agents in the public sector, which hit far more women. 20,000 women civil servants have been laid-off since 2012 and the objective was to make 25,000 redundant by late 2014, followed by another 150,000. The drastic reduction of contracts in which women were a majority buries the professional expectations of thousands of young qualified girls.

Salaries have reduced by around 50% in the public sector; in the private sector since 2010 they have been drastically cut by a quarter of their value, and endless reductions are still to come. The average net salary is 817 euros per month *(Kathimerini*, 27/07/2014). Four paid employees in ten in 2013 were paid approximately 630 euros net (IKA). There has been no data on the pay gap between women and men since 2010, when it amounted to 15% (European Commission, 2014). Between 2011 and 2013 the number of part-time paid employees increased by 41% (a quarter of paid employees), and women suffering stronger pressures are a majority. They have to live on less than 300 per month and are not covered by National Insurance. The minimum wage is frozen until 2016 to 580 euros per month and 511 euros for the under 25s *(La tribune,* 27/11/2015).

The situation is similar in terms of women's retirement. They receive 40% in relation to their husband's pensions; and this is because of the family obligations that hang over them during their active working life and the insufficiency of the welfare state, which hinder a long-lasting and guaranteed professional activity. This rate will be even lower given the increase of the retirement age to 67 for all and the elimination of the positive measure of women's early retirement. So, before the pension reform is applied, thousands of women of working age are forced to take early retirement and receive less pension for fear to remain unemployed.

The dazzling increase in discrimination for gender reasons, which amounts to 25%, is pointed out by the Greek Ombudsman in his Report "Equal Treatment for Women and Men in Employment and Labour Relations", aimed at the public and private sectors. "Stereotypes are increasingly tending to women's exclusion"

and deprive the economy of this potential. Women are reticent to go to court. The Ombudsman reports "the elimination of all progress achieved in the previous years in terms of equal treatment" and "the increasing need for protection of motherhood and family" (12/2012).

A Social, Humanitarian and Health Catastrophe

The "new poverty" that affects over half of the country's population, all social classes and all generations, is already a proven fact (OECD, National Bank of Greece, 2014). The number of people living under the poverty threshold amounts to 2.5 million and those threatened by poverty to 3.8 million, over 6 million people (Greek Parliament, Budget Committee, 23/10/2014). The impoverishment is striking in a middle class society which is on the verge of the abyss. "The social fabric is tearing. Families are dispersing. The very notion of family, so fundamental in Greece, is being questioned (…), all the safety valves (…) are bursting" (*Le Monde* 25/01/2015). The dismantling of the welfare structures and services means that women must cope with all the weight of the care economy. 50,000 children no longer had access to nurseries in 2014. In fact, returning home has become a state ideology.

The centre of this image is occupied by the women most vulnerable to poverty, social exclusion and exploitation, who have been left on their own. The image of women as single parents, who amount to 90%; women without accommodation with their children in the street wandering late in the evening searching for a place to sleep; children who do not go to school, who receive medical treatment thanks to the solidarity of voluntary doctors and town councils; young people looking for food in the rubbish or falling into prostitution or human trafficking; extremely old women in the queues of the *sisitia* (soup kitchens) of towns councils and churches.

The inhumanity of austerity shows its true face when thousands of women reach the entrances of public hospitals and are refused because of the lack of resources to pay for their delivery or are forced into abortion, with no medical monitoring. Doctors highlight the serious danger for the life of mothers and children. When one quarter of the population no longer has access to National Insurance and the healthcare budget is drastically reduced by two thirds, doctors report the genocide of a people. The dramatic increase in depression, women's suicide, the death rate and the fall of the birth rate by 30% since 2010 are further proof (ELSTAT, 10/2014).

Violence Against Women. Domestic Violence and State Violence

The worsening of domestic violence to which women are subjected, caused by poverty, unemployment and human despair, is emphasised by the European Union Agency for Fundamental Rights (2014) and the General Secretariat for Equality (helpline 15900). Beyond the limits of the 2006 act on domestic violence which does not cover all its forms, the very existence of the assistance structures for survivors is at stake.

Meanwhile, women migrants, in the past at the core of the family, society and the economy, are living in the shadow of the world, hit by unemployment and deprived of health insurance, faced with serious legal problems in terms of residence, hatred and racial crime committed by the police. The report of the Council of Europe Commissioner for Human Rights is overwhelming. He questions the entire immigration policy of the previous government and calls for emergency action for human rights and the fight against racism. Moreover, he requests an act for the naturalisation of long-term resident migrant children (CommDH(2013)6, 16/4/2013). The EU management (Frontex) of the interceptions of migrants in the Aegean Sea, including women and children, is reported by the UN Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants because of its military and repressive logic (2013). The European Court of Human Rights condemns Greece for its "inhuman" confinement conditions (2011).

A "National Health" Government, Without Women

Under these conditions, the victory of Syriza in the legislative elections of 25 January 2015, with 36.34% of the votes and 149 deputies, falling short of an absolute majority in Parliament by 2 seats, is not surprising. This result opens a new chapter in the history of the country. It is seen, above all, as "the reflection of the strength of the Greek people, who throughout these difficult years have resisted without losing hope in a radical change" *(Courrier international,* 29/1/2015). However, the "victory of the people" is soiled by the striking absence of women among the new ministers, very surprising for a government that claims "to seek to transform the political system in order to strengthen democracy." The government of Prime Minister Alexis Tsipras formed urgently on 27 January 2015, composed of members of the Coalition of the Radical Left and of Independent Greeks (nationalist right), and reduced to 10 ministries, has no women (compared to 1 in the previous government). Including Vice-Ministers and State Secretaries, it has 6 women out of 40 members (15%). However, on 6 February 2015, Zoi Konstantopoulou was elected President of the Parliament, the second woman after Anna Psarouda Benaki (2004 and 2007).

The Call for a New Way. For a Europe with a Human Face

In its "National Reconstruction Plan" the new Government commits to "facing this humanitarian crisis" and to "gradually repairing the injustices caused by the Memorandum" through a programme of urgent social measures to counter it. Measures notably include the reestablishment of the wage and pension levels, the right to work and the reconstruction of the welfare state. On 18 February 2015 the Parliament elected the new President of the Republic, Professor Prokopis Pavlopoulos, former conservative minister who distinguished himself for his criticism of the austerity measures. Despite the political pressures

of the Eurogroup and the European Central Bank, which abruptly cut one of the funding channels of the Greek banks, "Greece does not accept the conditions and the ultimatums."

Faced with this situation, the European governments are unanimous. They cannot let Greece bring down five years of work by the Troika, which has just begun to bear its "fruits". A commitment was achieved on 20 February on the extension of the financial assistance programme for the next four months, crucial for the survival of the country and the maintenance of the monetary union. But this is achieved at the cost of important concessions. Greece accepts the supervision of its creditors, appointed now by *"the institutions"* instead of the "Troika", commits to implement the reforms imposed and refrains from *"any unilateral measure"* contrary to the budgetary objectives. It calls itself the *"co-author of the reforms"*. Indeed, its surrender is not complete. Its call for flexibility to return to the most painful austerity measures is "the starting point for other discussions" *(Le Monde,* 22-23/2). In fact, in this critical moment for Europe, the themes of the debate continue to be the same: those of a political paradigm that sacrifices core values and rights to the economy, including gender equality, which guarantee the very existence of a democratic society.

Thus, the demands for a "*new way"* for a Europe with a human face are growing and taking on strength and vigour. They are stated by the International Labour Organization and the Committee for UN Women, the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Commissioner for Human Rights, the European Committee of Social Rights, the Council of Europe's Parliamentary Assembly, and many more. No "institution" can with impunity oblige a state and a people to "pass under the yoke". "The terrible attempts on social rights (…) call for a political action aimed at honouring the promises created by European regulations" (PACE, 2015). Parliamentarians call for democratic controls at a European and national level.

"It is essential among other things that the dimension of gender equality in the handling of this crisis and the development of solutions be very seriously examined." (EP, 2013). It is necessary to understand that the promotion of "equality is a solution" (PACE, 2015) and that it is important to integrate "gender budgeting" (CM/Rec(2007)17). We must be aware that there can be no long-lasting growth without fighting against the inequalities and discriminations hitting women in all fields and without maintaining a high level of social protection, contributing to reducing poverty; that women can take the communities and families out of the insecure and precarious situation and that they must participate in European economic governance. Otherwise, similar measures are bound to fail. They will continue to increase misery and weaken the democratic structures.

It is therefore imperative to *"change policies"*, as noted by the European Parliament, which "calls on the EU and

the Member States to reformulate their current responses (...) in order to ensure that the measures undertaken (...) do not undermine the welfare policies and public sector structures that are a precondition for greater gender equality, such as social services and care facilities, healthcare, education, and workers' rights." It stresses above all "the need for lasting responses that take the gender equality dimension into consideration in both EU and Member State policies to safeguard employment and renew growth." To this end, it calls for " mainstream gender equality, via specific targets in the macroeconomic and employment guidelines;" it also calls for "a further adaptation of the Structural Funds, in order to ensure additional support for areas of women's employment (...) as well as support for childcare, training and access to employment." The states must "review and highlight the immediate and long-term impact of the economic crisis on women (...) such as increased risk of gender-based violence, declining maternal and child health, and poverty among older women (...)" (EP, 2013). They must generally no longer conform to the European and international treaties, primarily Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights, the European Social Charter and the Convention on preventing and combating violence against women. A heavy responsibility falls to national, European and international institutions. There is no future for Europe if the fundamental rights of women and men are not safeguarded and strengthened. *11 March 2015*

Official sources

ASSOCIATION DES FEMMES DE L'EUROPE MÉRIDIONALE, MARANGOPOULOS FOUNDATION POUR HUMAN RIGHTS, Statement, «Strengthening the Social Rights to Exit the Economic Crisis / Renforcer les droits sociaux pour sortir de la crise économique," 5/6/2010.

EUROPEAN COMMISSION, Synthesis report, "The impact of the crisis on the situation of women and on gender equality policies", Justice, 2013.

EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS, Complaints against Greece No. 76/2012, 77/2012, 78/2012, 79/2012, 80/2012, 22 April 2013.

EUROPEAN NETWORK OF NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS, Open letter to the upcoming Troika visit to Greece, 10/1/2014, Edinburgh.

EUROPEAN PARLIAMENT, Report, "(A7-0073/2014), 31.1.2014; Resolution on the impact of the economic crisis on gender equality and women's rights" (P7_TA(2013)0073), 12/3/2013.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, "Violence against women: an EU-wide survey", March 2014.

GREEK LEAGUE FOR WOMEN'S RIGHTS AND NATIONAL COUNCIL OF GREEK WOMEN, "Shadow report on the compliance of Greece with the CEDAW, Observations on the 7th Greek Report apport National (2005-2008)", 28/1/2012.

GREEK OMBUDSMAN, Special Report, "Equality and Women and Men's Treatment in Employment and Labour Relations", 12/2012.

INGO CONFERENCE OF THE COE, C. DIMITROULIAS and S. SPILIOTOPOULOS, Introduction, Report, "Gender Equality and Social Rights: Essential Conditions for Democracy", World Forum for Democracy, 7/10/2012. Statement, "Gender Equality: a universal

value, principle and right to be respected and promoted in all fields", 25/6/2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND UN WOMEN, Report "Global Employment Trends for Women", 2012.

PARLIAMENTARY ASSEMBLY OF THE COE, Resolution 2032 (2015), "Equality and the crisis", 28/1/2015. Resolution 1719 (2010), "Women and the economic and financial crisis", 8/4/2010.

PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, High level Conference on the Future of the Protection of Social Rights in Europe, 17/10/2014, Turin, 12-13/02/2015, Brussels.

TSIPRAS, ALEXIS, "What the Syriza Government will do", Thessaloniki, 15/10/2014.

© 2015, Catherine Sophie DIMITROULIAS, political expert specialised in comparative political analysis and community law at the Institut Interdisciplinaire d'Anthropologie du Contemporain (IIAC-TRAM-CNRS, France). Vice-President of the Association des Femmes de l'Europe Méridionale (AFEM). Delegate of the Greek League for Women's Rights. Outgoing Vice-President of the International Non-Governmental Organizations Conference, 4th pillar of the Council of Europe.

With contributions to the research by Eleni ZIMARI, lawyer at the Athens bar, specialist in community social law. PhD candidate at the Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne). Administrator of AFEM.

Special acknowledgments to Sophia SPILIOTOPOULOS, Vice-President of the National Greek Commission for Human Rights and senior member of AFEM, for having stimulated our reflections.

Second main line:
Women's participation in political life

Women in Italy

Serena Romano
(Corrente Rosa, President)

Italy is a founding member of the European Union, the 8th world and 4th EU economy by Gross Domestic Product. Further to the end of the Second World War and the collapse of the fascist regime, in 1946 Italian women obtained the right to vote and in 1948 an advanced and egalitarian Constitution was adopted that recognised the major role played by women during the armed conflict. However, equality between the sexes largely remained on the Constitution's paper. In the sixties and seventies, the feminist movements led strenuous battles to obtain personal status laws that recognised the autonomy of will and full legal independence of women. Divorce and voluntary interruption of pregnancy were legalised respectively in 1970 and 1978. Italy's economical boom in the sixties facilitated, as in other European countries, women's access to tertiary education and their massive entry in the workforce in all professions and sectors in the seventies and eighties. However, these major shifts in society and in the economy were not accompanied by consequent major changes either in the culture or in the labour organisation, such as the provision of services for child-care. In addition, the media, the family, the catholic church and the employers consistently conveyed the idea that women's unique role and life fulfillment goals should be as spouses and mothers, ancillary in men's. Women's full participation in the economy remained low in Italy compared to the other European countries and they did not access civil service, private sector or politics the positions that reflected their educational and professional capacities.

This paper will highlight topics related to women's economical, social and professional participation, to violence against women; it will focus on women in politics and finally it will present recommendations.

Section I - Women's economical, social and professional participation

Only 51% of women work in Italy in comparison with a 65% average in

OECD countries (*OECD, Closing the Gender Gap, data 2012*) with a large disparity between Italian regions as only 30.5% of women work in the South whilst 56.1% are working in the North. Although 71.7% of women with a tertiary degree are employed, this ratio remains the lowest within the European Union, which has an average of 79.1% (*Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, ItaliaLavoro, 2010*). About one-third of Italian working women hold part-time jobs, compared with an OECD average of 24%.

One of the causes for women's limited involvement in the economy can be found in the difficulty to reconcile work and family commitments and in the limited access to personal services, as less than 30% of children under three years of age attend day-care services. Italian women do on average 3.7 hours a day of household work more than men. Italy is the European country that has the highest percentage (37.2%) of couples with men being the sole breadwinner.

The working environment is not always conducive to a right balance of life and work. Women often have to choose between having children and working. In 2008 and 2009 more than half of the women's job resignations due to childbirth were not voluntary. Indeed during that period, 800.000 mothers declared to have been fired or forced to resign due to their pregnancy (*ItaliaLavoro, op.cit*). The OECD reports (*op. cit.*) that, much more so than in other OECD countries, Italian women with lower earnings are more likely to leave the labour market.

Women entrepreneurs remain a minority and mainly own small and medium sized enterprises. In 2010, women accounted for 22% of self-employed workers with dependant employees but their income from self-employment was only about half of that of their male counterpart (*OECD, op.cit.*).

To complete this dim picture, Italian women retire at 59.4 compared to a European average of 61 years. However, a recent change to the labour laws to increase women's pension age to 67 was bitterly fought by women who wished instead to increase the ranks of grandparents providing informal childcare. Indeed, a likely outcome of the rise in a more elevated pension age would be the loss of this gratuitous childcare, which balances out of necessity the gaps in the Italian welfare system.

The bright spot is Law 120/2011 that mandates a one-third gender quota on the representation of women on boards of directors and statutory auditors' boards of listed companies and state-owned companies. With 17 % of women board members at the end of 2013 compared with 7.4% before the application of Law 120 a more egalitarian representation of women in the higher echelons of the economy is now promoted. However, it remains to be seen whether it will percolate down the well-known leaking pipeline to have an effect on salaried women. It is also hoped that the pioneers will lead the way to further parity in the executive suite where women's representation continues to be weak.

Section II - Violence against women

In Italy 27% of women older than sixteen have experienced violence exerted against them either by a partner or non-partner (*Violence against women: an EU-wide survey, EU Agency for Fundamental Rights, March 2014*).

This figure calls into question the complex legal system adopted in Italy and its implementation. Further to a series of actions that initiated in 2009 with the definition of stalking as a crime and its introduction in the criminal code, Italy ratified in 2013 the Istanbul Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. To implement its principles, at the end of 2013 a law was also adopted for "Urgent provisions on safety and for the fight against gender-based violence". In its prevention aspects the new law provides for the mandatory removal of a violent man from the family house; in terms of punishment, penalties are increased such as considering as aggravating circumstance the perpetrator's closeness to the victim; finally the law ensures protection measures for the victims of violence (*Response of the Italian Government to the UNECE Questionnaire on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly (2000), 2014*).

However, there is neither a comprehensive legal strategy nor consistent social policies to ensure the effectiveness of the law. Discriminatory practices continue to be applied against women, thus jeopardising its enforcement. The reforms to the law were included in so-called security packages, mainly geared for security and public order principles, dealing with violence against women in a fragmented way, giving priority to criminal law and neglecting prevention through training and awareness-raising actions. Men's dangerousness is often underestimated and violence against women is confused with intra-family conflict, thus the immediate protection of women surviving violence is not guaranteed. Italy lacks both a national organic law to prevent and combat violence against women and coherently coordinated policies: in fact, regional governments' approaches differ both at legal and implementation levels. Hence there is no shared analysis of violence against women based on common awareness, no precise definition of anti-violence shelters or of minimum standards for victims' support services. Almost all regional laws establish the provision of funds to these ends, but not at adequate levels. The mandatory priority attributed by the law to the handling of pending criminal proceedings for domestic violence, sexual violence and stalking is not respected (*Rapporto sull'attuazione della Piattaforma d'Azione di Pechino Rilevazione quinquennale: 2009-2014 Cosa veramente è stato fatto in Italia, 2014, written by a network of Italian associations, NGOs and gender experts).*

Section III - Women's political participation

The 2013 elections in Italy brought 31% of women Members of Parliament in

the Chamber of Deputies and Senate, the highest number in the history of the Republic, and a woman was elected President of the Lower Chamber. The government which was appointed further to the elections also took into consideration gender parity by appointing seven women Ministers out of fourteen (currently there are six, further to Federica Mogherini's resignation from Minister of Foreign Affairs to become EU High Representative for Foreign Affairs and Security Policy and Vice President of the European Commission).

By awarding, in a distorted way, the most-voted list or linked group of lists additional bonus seats to give it a parliamentary majority, the current electoral law created an unfair representative system that was ruled unconstitutional by the Constitutional Court in 2013, eight years after its adoption by Parliament. A new electoral bill is currently being discussed in Parliament, which provides for some gender equality measures.

Local politics, traditionally ruled by men, have undergone major changes in Italy in the last fifteen years in terms of gender parity. The regions, that have a high level of autonomy encompassing their own electoral laws, must only promote parity between women and men in the composition of their regional governments. The towns that are submitted to central electoral laws must also abide to parity in their city boards in addition to their municipal councils. These results are due to the strenuous work of women's movements that helped to create a case law for women's representation at local level and the enactment in 2012 national of Law 215.

Chapter I – The fragile status of Italian women in politics

The current numerical representation of women in national politics is not the result of the implementation of laws but rather it is due to the will of three political parties (*Partito Democratico, Sinistra Ecologia e Libertà and Movimento Cinque Stelle).* This sudden shift towards a more women-friendly political representation in a country that had largely ignored them in the previous sixty years, can be attributed to a number of factors:

Towards the end of Silvio Berlusconi's last government tenure (2008-2011), a general discontent that reached all fringes of society could be felt against a political system that discriminated and humiliated women. Civil society and women's movements actively advocated a society based on merit with a greater involvement of women. Their actions culminated in the February 14, 2011 demonstrations led by the feminist movement *Se Non Ora, Quando?* that brought more than one million people of both genders, all ages and classes to the streets of Italy to request greater dignity for women.

Moreover, the general discredit suffered by the entire political class since the end of the cold war, brought the three above-mentioned political parties to propose women as candidates alternative to men for the 2013 elections.

Finally, to succeed in the 2013 political elections, women competed for the first time for primaries for the Parliament and some were chosen by the same parties to head the electoral rolls submitted to voters.

The three parties adopted a different approach to appoint women representatives. Whilst the *Partito Democratico* and *Sinistra Ecologia e Libertà* modified their by-laws and mandated respectively that 40% and 50% of women candidates should be included in their electoral lists, women's representation in *Movimento Cinque Stelle* is the result of large women's participation in a new party which went on to win parliamentary representation for the first time in 2013 and hence does not have a traditionally male-dominated base like the other two parties. This difference has led these parties to adopt different policies towards women's participation in the framework of the new electoral law.

Despite its recent positive results in terms of women's representation, the current electoral law has a number of shortcomings for women: citizens vote for parties and not people; candidates are selected by the parties and proposed to citizens on a fixed electoral list; the top names win and women are generally relegated to the last positions of the lists. The system does not provide an opportunity for candidates in general and women in particular to be directly elected by citizens and responsible towards them. This in turn has a bearing on their political independence.

The present Parliament was elected on the basis of large constituencies that subdivide Italy. This implied that candidates needed to cover a lot of ground, meet many people and invest in expensive political campaigns. The parties, which are the main purveyors of campaign funds, decide, based on their evaluation of which candidates stand a better chance of winning, who will need the greatest visibility and will solely invest on those. Needless to say, women are hardly ever chosen.

However, as political campaigns were mainly waged by the parties, not by the candidates, the women candidates' electoral efforts and presence were often limited in range and scope.

Furthermore, as women are generally not on top of the lists, they are not considered potential winning candidates and thus media heavily favour male candidates. Although the situation has improved with the 2014 European Parliament elections, where for the first time voters could express a triple preference provided that they cast at least one vote for a different gender and the *Partito Democratico*, who won 40% of the votes, positioned only women on top of the electoral lists, women are generally invisible during electoral campaigns.

The Pavia's Observatory on Media analysis reveals that in the 2013 elections, public TV featured only 17.3% of political women in all the programmes combined. If this result is not bad enough, there is worse: public TV featured news on women political candidates for only 3.7% and political electoral communication for only 12.4% of their time (*Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per genere nei canali televisivi RAI durante la campagna elettorale del 2013).*

In a nutshell, the parties have an undisputed control over the candidates that they can select or discard and women have no independence to pursue a political career.

Chapter II – National parity versus local autonomy

Surprisingly, the first reforms on political gender parity in Italy were introduced in the Italian constitution at the local rather than national level. This was most probably due to the difficulty of reaching the necessary consensus in Parliament to change the constitution solely on parity issues. Instead, the opportunity that arose in the context of the constitutional review leading to the administrative regionalisation of Italy provided the adequate framework for obtaining the necessary consent to modify the constitution to include gender representation obligations *(Marilisa D'Amico, 2011, Il difficile cammino della democrazia paritaria, G.Giappichelli Editore).*

Indeed in 2001, the twenty administrative regions that compose Italy, were granted a high level of autonomy encompassing their own electoral laws, statutes, governance and powers. The amended constitution imposed that "regional laws should remove all obstacles that prevent the full parity between men and women in social, cultural and economical life and promote parity of access between women and men in the elective charges".

In the following decade, the Regions have gradually adopted, albeit to very different degrees, in their by-laws and electoral laws the promotion of equal opportunities in their institutions. Indeed, there is a striking difference between, on one side, Abruzzo Region's by-laws that provide for positive actions and ensure "effective parity of access between women and men in public and elective charges" or Tuscany's electoral law that established blocked provincial lists with a 1/3-gender quota and, on the other side, Calabria's by-laws that merely refer to the promotion of equal opportunities. It is not surprising to note that Calabria is the Italian Region with the lowest level of women's political representation (*Francesca Ragno, 2013, Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali, Firenze University Press*). Sadly, therefore, regionalisation appears to have reinforced rather than overcome the regional disparities in terms of equal opportunities between women and men.

The necessity to ensure parity at the national level was also addressed in 2003 when Article 51 of the Italian Constitution that caters for parity between women and men in public and elective offices was amended in 2003 to include that the "Republic would promote specific provisions for equal opportunities between women and men". Whilst this wording is helpful, its very generic character has proven too weak to impose gender quotas in electoral lists. Indeed, the Parliament rejected a norm, which would have guaranteed the presence of at least a quarter of women in the electoral lists in 2004. Thus, the new Article 51 allows but does not impose measures that guarantee women's representation *(Marilisa D'Amico, op.cit.).*

The amendment to Article 51 of the Constitution has led civil society to pursue a commendable and strenuous work to impose women's representation in regional governments and city boards by taking legal action against decisions that

did not include women. With a few exceptions, the reaction on the whole of the regional administrative courts was to impose women's representation with arguments that ranged from the mere need to prove that an inquiry to find a woman representative had been undertaken to the obligation of guaranteeing feminine representation. It can now safely be said that a case law exists to prevent the creation of "monogender" city boards *(Stefania Leone, 2013, L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali e principi costituzionali, Editore FrancoAngel, Marilisa D'Amico, op.cit).*

After a fruitful 2011 that saw women leading demonstrations to safeguard their dignity and the enactment of a law to guarantee women's representation in corporate boards (see Section I), in 2012 women members of parliament of all the major parties, supported by women's movements proposed a bill for greater gender parity in the regional governments and municipal councils. They finally won men's approval with the convincing argument that women needed to be fostered in local politics, which will help develop a generation of women politicians at local level that will in turn feed the ranks of national and European political representation.

Indeed, in November 2012 national Law 215 was promulgated *(Legge 23 novembre 2012, n. 215. Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali)*. The law provides that women's presence in municipal councils as well as city governments must be guaranteed. The law does not impose specific requirements on regional councils as their autonomy prevails but it requests that the principle of parity be promoted in the regional governments.

The Law imposes genders quotas for candidatures. For instance, for towns of more than 5.000 inhabitants, a quota of 1/3 will be reserved for women in the candidates list for town counsellor. The electoral commission will remove all candidates that exceed the 2/3 quota starting from the last candidate elected. It also establishes the double gender preference i.e. citizens can choose either one or two candidates, as was successfully tested in the Campania Region. If preferences are given to two candidates they must be of a different gender. The sanction is the annulment of the second preference.

In addition to these requirements, towns and cities that have more than 15.000 inhabitants must guarantee the presence of both sexes in city governments. Towns of less than 5.000 inhabitants must abide to general representation requirements covering both sexes.

The 2013 municipal elections were the first test for the application of Law 215. The double gender preference has proved to be a useful tool to increase the number of elected women in the Municipalities, particularly in southern Italy.

A recent example of the implementation of Law 215 occurred in Calabria: on January 9, 2015 Calabria's Administrative Tribunal annulled Vaccarizzo Albanese's communal decree for appointing a city council solely composed of men. The Tribunal considered the fact that the only woman in the Council had resigned did

not lift the mayor's obligations either of finding a suitable female candidate or at least of proving that he had undertaken a serious research. The threat of delaying administrative matters that prevented the search for a female candidate was likewise discarded *(TAR CALABRIA – CATANZARO, SEZ. II – sentenza 9 gennaio 2015 n. 3).*

Law 215 also establishes a general principle of parity in the representation of both genders in the media, which has had little enforcement as previously analysed.

Chapter III – Benefits and pitfalls of the proposed electoral law in terms of gender parity

Women's advocacy networks, such as *Accordo di Azione Comune per una Democrazia Paritaria* or *Rete per la Parità* worked hard to keep gender representation in the political arena and the electoral bill, dubbed Italicum, approved by the House of Deputies in 2014 and currently discussed at the Senate takes into consideration women's representation.

The major points relating to women are the following:

The candidates' list must guarantee a 50/50 parity between women and men. The lists do not require to alternate women and men candidates, but they cannot feature more than two men in a row. There will be a minimum of three and a maximum of six candidates with their names on the list. There will be no preferences.

Geographically, Italicum will be based on 120 constituencies, smaller than in the current law. There will be a constituency for every 500.000 inhabitants.

The Senate in its current form will be abolished. The new Senate will represent the regions and will be composed of 100 members, 71 elected by the regions, 21 by city mayors and 5 appointed by the President of the Republic.

Italicum only takes a formal and most probably ineffective stance on gender representation. Whilst the constituencies will be smaller and thus allow women to carry out more active and cheaper campaigns, new small constituencies with a possible top male representation will most likely confine women to the last positions with little chances of being elected.

The Senate will reflect local politics with representation held by the President of the Region or the Mayor, generally men.

Although it is too soon to assess if Italicum will bring benefits to women or not, it would appear that the major flaw of the current law remains uncorrected, i.e. that the candidates are not selected by the people, thus little improvements can be expected from the new electoral law on women's capacity to be empowered in politics.

On January 21, 2015 during the reading at the Senate a major amendment was voted introducing the following gender-related mechanism: in each list women and men candidates must alternate; in each constituency no more that 60% of the heads of list, which are blocked, can be from the same gender; a voter can ex-

press up to two preferences, which must go to candidates of different genders.

If this amendment is finally voted into law it will allow for an adequate representation of women in the Lower Chamber.

Chapter IV - Recommendations

Many policies can be chosen, defined and debated according to a hierarchy of priorities and values. The present paper takes the view that unless a specific methodology is applied to gender–related policies, their success will be restricted.

A keen awareness of the costs and benefits of gender-related issues and a strong political will are key to the adoption of measures that benefit all citizens. A gender agenda, clearly explained and debated with citizens can be instrumental in addressing societal norms that are deeply entrenched in peoples' habits and underlie all gender-related measures. Examples of political will to address gender parity issues can be taken from the *Ley de Igualdad* adopted in Spain in 2007 and *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* adopted in France in 2014.

Step-by-step approaches are important because they allow testing the ground and progressively bring about cultural progress that paves the way for a fully-fledged gender law. However, should this incremental strategy not be grounded in a long-term, in-depth political agenda, it would risk merely duplicating the timid and not very effective approach to the local representation of women in politics in Italy where results are limited and difficult to be implemented.

At the heart of successful gender policies lays a concerted approach requiring the involvement of all the stakeholders. One of the relevant actors is civil society, which played a major role in raising awareness on the importance of women's political participation and the adoption of specific laws in Italy. Civil society and particularly women's associations should be constantly consulted to gather important information on women's needs, listened to on the relevance of the proposed measures and involved in their dissemination.

Enacting laws is not enough: controlling, assessing and reporting on the impact of measures is essential to their success and to the implementation of future projects.

More specifically, gender mainstreaming should become a standard policy of all governments and all measure should ensure that women are included. From a cultural perspective, governments should include in the educational programs equality between women and men and warrant that the media adopt rules that do not infringe women's dignity. Finally governments and political parties should lead by example by adequately representing women in all positions for which they take decisions.

Bigliography:

Il difficile cammino della democrazia paritaria, Marilisa D'Amico, 2011. G.Giappichelli Editore

L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali e principi costituzionali, Stefania Leone, Editore FrancoAngeli, 2013

Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali, Francesca Ragno, Firenze University Press, 2013

The information was collected by Federico Scriva, Tutor Equal Opportunity, Roma Tre, Italy.

Acknowledgements

Monia Azzalini, Osservatorio di Pavia, Italy

Agnese Canevari, Board Member of Pari o Dispare, Italy

Monica Cirinnà, Senator of the Italian Republic

Simona Lanzoni, Vicepresident, Fondazione Pangea onlus, Italy

Rosanna Oliva, President Rete per la Parità, Italy

Women and Political Participation in Tunisia

Hedia Belhaj Youssef
Center of Arab Women for Training and Research (CAWTAR)

Introduction

The democratic ideal is based on a conception of a political power that comes from the people. It is therefore not possible to consider the content of such a concept without the involvement or the participation of male and female citizens in political life. Participation covers a large number of activities and takes on several forms, the most evident of which would be the contribution to making decisions concerning the community and the management of city affairs.

Political participation is inconceivable outside the values of *the democratic ideal* based on the principle of the necessary involvement of active citizens.

Political citizenship enables individuals to fully enjoy their civil rights inherent to nationality (voting, eligibility, access to senior positions, public liberties, membership of political parties and trade unions, the use of petition and public demonstrations, and so on.

Political participation only takes on full meaning when it confronts non-participation of women and when it becomes both a target and a means allowing them access to decision-making positions.

Country Background

Tunisia has been a republican country since 1957. It has known two regimes: Habib Bourguiba's regime, from 1956 to 6 November 1987, and Ben Ali's regime, from 6 November 1987 to 14 January 2011. President Bourguiba had the merit of having built and implemented a modern country with a republican political system based on the supremacy of laws and rights and introduced the Personal Status Code in 1956 even before the Constitution. The Tunisian Personal Status Code was an example for Arab countries; for the first time, an Arab Muslim country prohibited polygamy and repudiation by law. The situation of Tunisian women underwent enormous progress during Bourguiba's regime at all levels: education, healthcare, political and social rights, employment, and so on.

On 6 November 1987, following a period of political, economic and social instability due to the old age and poor health of President Bourguiba (who was president for life), corruption of state officials and rising fundamentalism, Tunisia experienced a non-military coup. Zine El Abidine Ben Ali, who at that time was Prime Minister with the support of the military overthrew Bourguiba's regime, which had lasted 31 years. Ben Ali continued with Bourguiba's principles in terms of social and economic policies and single-party politics. And under the pretext of saving the country from fundamentalism, Ben Ali's regime became a dictatorship that lasted 23 years amidst corruption and a huge gap between regions. On 14 January 2011, Ben Ali's regime ended when he fled the country. Since then, Tunisia has been a country in democratic transition. From 2011 to 2014, Tunisia held two legislative elections and a presidential election in late 2014.

Tunisia has always been considered one of the most advanced Arab countries in terms of women's rights thanks to a Family Code enacted in 1956, followed by the amendment of the labour, penal and nationality codes, among others, that strengthened the rights of women in Tunisia. However, the evolution of women's rights in terms of access to education and maternal health did not result in a more significant integration of women into economic and political activities. International indexes clearly show this gap. Major inequities that are revealed in international reports concern women's presence in Parliament and holding ministerial positions.

The lack of reliable statistical data is a problem that arises in all areas, making the task of policy-makers more difficult on "what to do" in a transitional phase that is also characterised by social, economic political instability, and priorities, i.e. emergencies, which require quick decisions. On the legal and legislative level, it should be noted that in 1985 Tunisia ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) although with reservations that were repealed by decree-law in August 2011. In April 2014, the lifting of reservations of Tunisia was officially notified to the UN Secretary-General. The Optional Protocol to CEDAW was ratified by Tunisia in 2008. The new Tunisian Constitution (January 2014) showed positive signs in terms of women's rights, with two articles in particular (articles 21 and 46) that rule on discrimination, equal opportunities in senior positions and gender-based violence. A major challenge will be translating constitutional principles through national acts on an equal footing with the Constitution. Even the favourable legal framework established by Bourguiba was sometimes ignored in the grassroots communities, and also by most educated groups of people and civil society members.

State of affairs

Tunisian Constitution: 2014

After a long struggle that lasted more than one year (2012-2013) by Tunisian women, civil society and some progres-

sive political parties supporting parity between women and men in the new Tunisian Constitution and the safeguarding of the gains achieved by Tunisian women, Article 46 was included in the 2014 Constitution: "The state is committed to protecting the rights achieved by women, and supports and works to improve them. The state guarantees equal opportunities for women and men to take on different responsibilities and in all fields. The state works to ensure parity between women and men in elected councils. The state shall take the necessary measures to eradicate violence against women." And Article 21: "Male and female citizens are equal in rights and duties. They are equal before the law without discrimination. The state guarantees citizens' freedoms and individual and collective rights. It ensures them the conditions for a decent life."

Despite the progress of the acts and the change in attitudes of Tunisians vis-à-vis women's political participation (two thirds of Tunisians are in favour of women's participation in political life and 70% of Tunisians believe that women have a positive impact on improving conditions in the country), women are not sufficiently present in political decision-making positions.

Women in Parliament

Before the revolution, women accounted for 25%. In 2011, and after the promulgation of the Parity Act in the legislative elections, women were able to reach a percentage of 29.95% in the National Constituent Assembly. In 2014, after the elections of 23 October, women represent 31.33%. Only one woman stood in the first round of the presidential elections in 2014.

Women in Government and Public Service

The ANC (National Constituent Assembly), elected in 2011, is composed of 217 elected deputies of whom only 65 (i.e. 29.95%) are women. The ANC Vice-President is a woman; but no woman has chaired a parliamentary group. Out of the 21 parliamentary committees, which have a total of 101 members, there are only 28 women. Even within the post-2011 governments, the presence of women in senior positions is very limited.

Women represent 37.4% of public servants but, for information purposes, they represent only 4.4% of all General Secretariats (2013). According to SEFF data (updated in January 2014), the percentage of women in decision-making positions compared with women working in the public service is only 2.03% and the percentage of women in decision-making positions compared to all public servants is only 0.76%. Note also that out of the 1,370 head teachers in primary and secondary schools (2012-2013), only 96 are women and out of the 1,194 professors in higher education (2012-2013) only 199 are women.[1]

1. Figures from the report "Profil genre de la Tunisie", 2014.

TABLE: PRESENCE OF WOMEN IN THE TRANSITION GOVERNMENTS

Government	Total	Men	Women	Ministry
Ghannouchi 17 January-27 February 2011	37	35	2	Women Culture
Caid Essebsi 27 February-13 December 2011	30	28	2	Women
Jebali 24 December 2011-13 March 2013	41	39	2	Women Environnement
Larayedh 13 March 2013-9 January 2014	38	37	1	Women
Jomaà 27 Januaryr 2014	22	20	2	Trade and Arts and Crafts

Source: ONU Femmes, «Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes», Tunis, December 2013.

Local Governance

The percentage of women councillors amounted to 32.8% in 2010 (the last municipal elections were held in 2009). However, only **5** women were mayors. After 2011, **no woman** has been appointed at the head of the governorates and municipal councils, which have been reshuffled temporarily pending municipal elections.[2]

Women in Economic Decision-Making Positions

In terms of decision-making positions, in the private sector we see that in the 30 major Tunisian companies, only 4 have a woman in their boardroom. Tunisia has between 14,000 and 15,000 women company managers, i.e. 6.5% of all company managers.[3]

Women in Magistracy

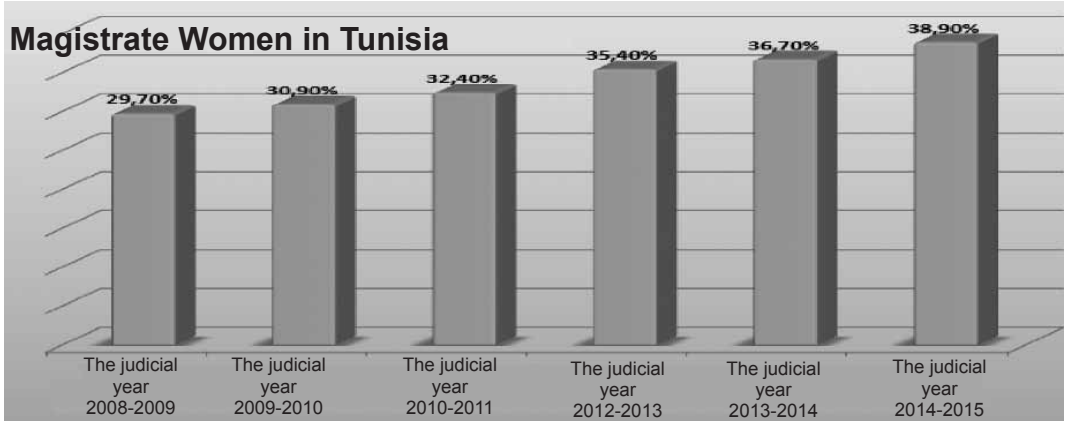
The total number of judges in Tunisia amounts to 2,171, of whom 845 are women, and it is the highest in the Middle East and North Africa region. Women are at all jurisdiction levels and account for nearly 15% of senior positions in 2009, such as 6 women in the Ministry of Justice including 1 deputy public prosecutor and head of legal services; 12/29 women first presidents of the Court of Cassation; 18/29 women assistant public prosecutors at the Court of Cassation; 1 woman director-general of the Higher Institute of the Judiciary; 1

2. USTMA, «La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Maghreb: Rapport de synthèse des Etudes par pays», Tunis, 2012..

3. ONU Femmes, "Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes", Tunis, December 2013.

woman head of department at the Centre for Legal and Judicial Studies, and 1 woman first President of the Court of Appeal and other functions.

At the Administrative Court level, in the judicial year 2013-2014, 63/128 women magistrates, i.e. 49.21%; 5/6 women presidents of the Chamber of Appeal; 2/5 women state commissioners; 5/13 women presidents of High Courts of Justice; and 1/3 women presidents of Advisory Departments.[4]



Women are present in magistracy but, as we can see, their presence gradually decreases in prestigious positions of the magistracy sector.

The challenge for Tunisian women in this new democratic transition phase is to strengthen their leadership in the judicial system so that they have access to decision-making positions in the judiciary (first president at the Court of Cassation, general prosecutor at the Court of Cassation, general prosecutor and head of legal services, general inspector, president of the Real Estate Court) and the various professional bodies, such as president of the Bar, public notaries, bailiffs, and so on.

Women's Participation in Public and Political Life

Trade Unions

The Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT) is the most important trade union with 650,000 members (in 2011).

Within the UGTT there is a working women's committee ("Commission Femme") but it was not until 2000 that it became statutory. Its heads conducted lobbying and training actions to increase the number of women members and their relative participation in grassroots structures. The leading positions of the trade union are still inaccessible to wom-

4. Ministry of Justice.

en. During the last congress of the trade union held in 2011, women trade unionists represented 4.2% (13 out of 511 delegates).

However, no woman was elected within the Executive Committee of the trade union. Their presence in decision-making levels does not yet exceed 8% in the grassroots unions and regional offices. Today, there is no woman among the 13 members of the Executive Committee or in the Enlarged Executive Office, which has 37 members. The UGTT's "Commission Femme" has recently been working on an in-house bill which envisages a quota of at least 2 women in all UGTT structures. This bill was expected to be voted on in the next National Congress in 2014.

Civil Society

The number of civil society associations has progressed from 173 in 2010 to 1,939 in 2011 and to 3,228 in 2012. In 2014, the number of associations registered in the country amounts to 16,000 (according to IFEDA, 2013).

In relation to the existing women's and/or feminist associations, in 2013 CREDIF published a survey[5] that identifies 700 women's associations.

The presence of women in civil and professional associations seems better than in political parties. The Executive Board of the Young Lawyers' Association has 4 women out of its 9 members. The presidency of the association has been entrusted to a woman. Similarly, the magistrates' association and union are chaired by women. The Managing Board of UTICA (Tunisian Trade Union of Trade and Industry) has only one woman, who is herself the president of the employers' association and was the only woman who participated in the national dialogue.

The Association of University Professors and Researchers has 4 women in its Executive Board, out of a total of 10 members.

Women and Political Life

The mobilisation of women during and after the revolution has not had practical effect given that, out of 1,500 appointments to different decision-making positions, there are only 7% of women. Thus, there is a significant gap between the strong capacity for commitment, mobilisation and participation and their effective representation in political institutions. With the aim of promoting the representation of women, the Parity Act was adopted on 11 April 2011, establishing total parity and compulsory alternation of candidates on all lists for the election of the National Constituent Assembly (ANC). This resulted in 47% (or 5,502) of candidates (out of 11,686) on the electoral lists, but only 7% were at the top.

On the 23 October 2011 elections, 51% of those entitled went to vote, but it is important to note the lack of official man/woman data concerning voters. According to some women NGOs that monitored the

5. CREDIF, "Rapport sur les associations qui œuvrent pour l'égalité des chances en Tunisie", 2013.

development of the elections, women's participation was lower in rural areas. In 2014, 47% of candidates in parliamentary elections were women, of whom 12% headed the ballot paper. In 2011 37.27% of the electoral lists were women.

5,600 women are active members of political parties, but women are not present in the Executive Boards of political parties; for instance, the Islamist party Ennahda has only one woman in its Executive Board, and 37 women in the Advisory Committee ("Conseil de la Choura"), composed of 150 members. Moreover, the political bureau of the Courant démocrate (Democratic Current) party, composed of 44 members, has only five women. Nidaa Tunes has 12 women among the 53 members of its Executive Committee. The Parti des travailleurs (Workers' Party) has 21 members, with only **3** women. Jeribi Maya is the only General Secretary of a political party, the Al Joumhouri Party (Republican Party).

Political and civil activity is still the prerogative of men, thereby reflecting the traditional division of social roles between women and men. In this respect, the participation of women in politics and decision-making should also be strengthened.

Obstacles to Women's Political Participation

Despite the lack of discrimination in the gender-based legislation for women's participation in political life, either as voters or as candidates, and the fairly high rate of female graduates, there are still many obstacles to overcome to achieve real equal opportunities between women and men to exercise civil and political responsibilities. These obstacles are at various levels:

- lack of political socialisation by the agents of socialisation such as family, school and university, the media, associations, and so on;
- the attitudes and resistance towards the political participation of women and stereotypes of male and female social roles as well as the political culture and the performance, decision-making and allocation of tasks in the power structures;
- the predominance of the "male model" in political life and in elected institutions. Men dominate the political arena, men formulate the rules of the political game according to their lifestyle and their perception of politics based on fierce competition and confrontation. Meetings of members of political parties and trade unions take place late in the evening, which prevents women from attending due to their roles as mothers and the social disapproval of night absence of women (society's refusal to allow women to stay late outside of the home) and their insertion into male networks. The many constraining roles and tasks of women within the family and their productive and community roles are a major obstacle to women's participation in public and political life.

The fact that there are only male-dominated models results in a certain rejection of politics by women.

- lack of support by the parties for women candidates and especially when it comes to financial aid that is lower than the allocation for male candidates. It is a fact that has been emphasised by women candidates during the 2011 and 2014 elections. Given that they lack resources, women are less likely than men to receive training, develop contacts and benefit from resources to become successful leaders;
- limited access of women to the senior positions within political parties;
- lack of contacts and cooperation with their own unions and women's organisations in general;
- a training system poorly-oriented to women, with low appeal for girls to participate in political life.

WOMEN'S PARTICIPATION IN POLITICAL LIFE[6]

Access to the political sphere	Access to senior positions	Favourable factors	Unfavourable factors
1- Family (father, mother, partner, uncle, children)	1- Prevalence of the public over the private	1- Convictions and individual will	1- Time management
2- Clubs and associations	2- Decisions and measures at a presidential level	2- External encouragement	2- Women's resistance
3- Political party	3- Political polarisation	3- Political competition	3- Social resistance
4- Women's networks	4- Trust and consensus	4- Political multi-activity	4- The monopoly of male politicians
5- Conferences, internships and trips abroad	5- Relative seniority	5- Political culture	5- The lack of meeting places for women
6- The biographical shift (the political "trigger mechanism")	6- Electoral alliances	6- The exodus and political withdrawal of men!!!	6- The primacy of the local over the national/global

Recommendations to Foster Women's Political Participation

We realise that women's participation in political life remains inadequate despite an egalitarian Constitution and an electoral act that has practically no discriminatory provisions. The main obstacles are related to the framework of socio-cultural representations.

The idea received and shared to a large extent by both sexes is that the public sphere is the prerogative of man and

6. CAWTAR, "Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique : état de la situation", 2010.

the private sphere continues to represent the "normal" space of women. It is therefore at an advocacy and awareness-raising level that we must act; at the level of society but also by strengthening the mechanisms that will enable women to more easily enter the public sphere and, above all, occupy decision-making positions.

And to achieve this, it would mainly be necessary to:

- strengthen transparency and good governance;
- strengthen equal opportunities for women's access and progress;
- raise awareness among policy-makers of the importance of women for leadership in the democratic transition and the establishment of peace;
- act on the true obstacles (religious, social and cultural factors), which mainly consist of the persistence of the weight of the home and the family, the patriarchal culture and a mentality refusing to recognise women's right and capacity to play a role in public life beyond the family structure;
- establish mechanisms for the implementation of Articles 46 and 21 in all representative political structures;
- raise awareness among the media to channel a valorising (balanced) image of women and, above all, allow women to participate in television debates;
- adopt vertical and horizontal parity in the electoral lists;
- strengthen the capacities of women for political participation (discourse, self-esteem…)
- encourage political parties (decree) to establish parity on their executive boards;
- implement local services (nurseries, youth clubs,…)
- launch awareness-raising campaigns on the importance and added value of women's participation in political life (political parties, trade unions, local authorities…)

References

CAWTAR, «Politique et jeunes femme vulnérables», 2013.

CAWTAR, «Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique : état de la situation», 2010.

ONU Femmes, «Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes», Tunis, December 2013.

USTMA, «La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Maghreb. Rapport de synthèse des Etudes par pays», Tunis, 2012.

«Profil Genre de la Tunisie», 2014.

«Rapport relatif au déroulement des élections de l'ANC», République tunisienne / Instance supérieure indépendante pour les élections (ISIE)", February 2012.

«Rapport Suivi 2013 OMD Tunisie», 2014.

Women in political decision making: a case study on Portugal

Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva
(Portuguese Platform for Women's Rights)

Monitoring the Union for the Mediterranean (UfM) commitments
Donner plus de poids à la participation des femmes dans les processus de décision politique
Increasing women's participation in the political decision–making processes at all levels, including in situations of political transformation, by ensuring their freedom of movements, by promoting their participation in elections and in government; by promoting their active participation in local communities, in civil society organizations, as well as in national political life; by targeted policies and instruments; by providing women with appropriate tools, including role-models and mentoring; and by addressing their issues and concerns in the political process with the creation of parliamentary caucuses on women's affairs;

Third Ministerial Conference on the reinforcement of the role of women in society, "Strengthening the Role of Women in Society"
Paris, September 2013

A backstage view: contexts of women's lives in a time of crisis and austerity policies

The financial crises that hit Portugal in the last five years coupled with the austerity policies in place created an economic crises that has been undermining women's economic and social human rights, perpetuating and exacerbating existing gender inequalities, and creating new ones.

The Memorandum of Understanding and the austerity measures in place since 2011 have been affecting women and young women the most, due to their emphasis on expenses cuts targeting the welfare state, with consequences at the level of: job destruction, increased labour market deregulation, decreased active labour market policies, decreased social protection and social inclusion policies. The different impact of those measures on women and men was never anticipat-

ed: gender analysis and, specifically, gender budgeting is not yet a practice.

The public sector – a feminised sector - registered high rates of dismissals along with cuts from 3,5% to 10% in salaries and pensions above 1,500 euros; that ceiling decreased in 2014 to 1,000 euros. Longer working hours were introduced - from 35 to 40 hours per week. A bill was passed in 2014 widening the base of the extraordinary solidarity contribution levied on pensioners in Portugal to include pensions in excess of 1,000 euros a month, rather than pensions above 1,350 euros per month.

Children's family allowances' amount and coverage, and allowances for people with disabilities were reduced; more restricted rules for access to the social insertion income were implemented. At-risk-of-poverty rate after social transfers increased (from 18% in 2010 to 19,5% in 2013), as well as among people without a job - women 25,5% and men 23,6%, and poverty intensity also increased (30,3% in 2013). Women were more vulnerable to poverty (20%) than men (18,9%) in 2013 (INE). Women rely more on social benefits than men due to their socially attributed caring responsibilities and also to their relative income inequality and higher poverty rate, therefore the cumulative cuts on welfare benefits have affected women more heavily than men.

Affordable care services were shut down or reduced, impacting on the increase of the gender-based asymmetry of unpaid work related to children and/or older people care and domestic tasks - the latest data available for Portugal (2012) pointed to 25h24m for women and 9h24m for men per week. The gender pay gap was 256,51 euros on average, increasing to 791,63 euros in high qualified occupations (CITE).

Taxes on work were increased without a corresponding measure regarding capital – the richest among the rich are men. Unemployment rates increased significantly particularly among young people, and sharply among young women.

Other measures included cuts in unemployment benefits (decrease of the maximum period of the benefit in half; decrease of the percentage value of the benefit from 75% to 65% of the person's average salary); facilitation of dismissal and job re-assignment which affected women the most - 29% of women are clustered in low quality jobs, and 11% of the employed women in 2013 did not have a permanent work contract (CITE). In April 2013, more than half of unemployed persons did not receive unemployment benefits.

Femicides resulting from domestic violence in 2014 were 42, making an average of 4 per month. The law enforcement agencies registered 27,318 complaints on domestic violence in 2013, corresponding to an average of 2,277 complaints per month, 75 per day, and 3 per hour (DGAI). Physical and psychological violence were the most reported types of violence. The public prosecutor was presented with 473 files on rape in 2013, out of each 184 men were accused; 1,026 girls and 283 boys (mainly between 7-13 years old) were sexually abused predominantly by a man with a family tie (RASI). Over the last

decade 398 women were murdered by their partners or former partners.

The poor socialisation of most women on political and public participation, the factors related to the organisation of social life - in particular the social division of labour which leaves women little scope for participation, the operation of the labour market, the insufficient support for families or maladjustment to the requirements of participation, the increasing feminisation of poverty and unemployment all influence women's willingness and ability to participate – personal conditions, time and money are necessary to support the organisation of campaigns to run for office.

The selected case study women in political decision-making in Portugal

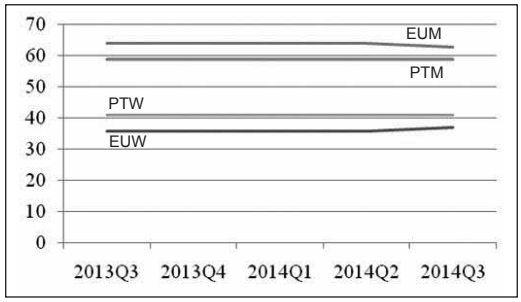
With the establishment of a democratic regime in Portugal in 1974, women and men started to have the same rights under the Portuguese law. The principle of equality would be guaranteed by the Portuguese Constitution, which became effective on 25 April 1976.

The Constitution was revised twenty years later (1997) including, among the State's responsibilities, (Article 9) the duty to "promote equality between men and women". Furthermore, two major changes were made to Article 109 on the citizens' rights to political participation. The reference to "direct and active participation of citizens in political life" was changed to refer expressly "men and women", and it was included the task of, and even the duty to, advance special measures of positive action to ensure women's political participation: "the law must promote equality in the exercise of civic and political rights and non-discrimination in terms of gender regarding access to public positions".

Almost a decade after Portugal approved a quota law named (erroneously) parity law. All candidate lists for local, national, and European elections must guarantee a minimum representation of 33,3% per cent of each sex. Consequently, the lists cannot contain more than two candidates of the same sex in consecutive order. The latter rule, however, does not apply to the composition of lists for the bodies of communities (freguesias) with 750 or fewer voters or for municipalities (municípios) with 7,500 or fewer voters. Fines are foreseen for the lists which composition does not comply with the legislation.

Since this assessment covers the period September 2013 – September 2014 it regards only two election acts: Municipalities (September 2013) and European Parliament (EP) (May 2014). In order to provide a more encompassing picture, it was decided to present data from two angles of analysis: (i) the specific time span under analysis, presenting data by quarter; (ii) a longer time span until the year of the last election act. Analysis will be made on: elected parliaments/assemblies (European, national, local); political executives – government (National, Autonomous Regions); major political parties. Reference is to be made that Portugal never had a woman President of the Republic.

FIGURE 1
MEMBERS OF THE EP, PORTUGAL AND EU28 BY SEX (%), 2013-2014



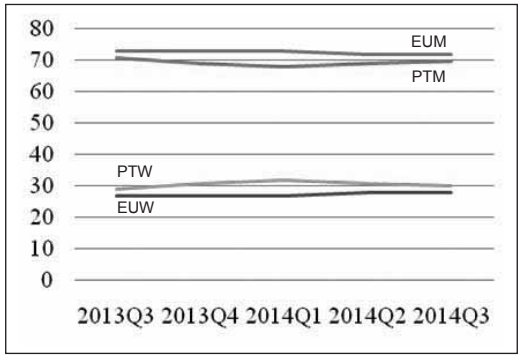
The gap between Portuguese women and men members of the EP is slightly lower than the EU28.

In 2014 this was due to two Portuguese political parties which - more than just abiding to the parity law - organised their lists according to the zipper system: intercalate a person of each sex. Nonetheless, none of them had, as ever happened in Portugal, the existence of a female headed list.

TABLE 1
PORTUGUESE MEMBERS OF THE EP BY SEX (%), 1989-2014

	Women %	Men %	Gender inequality de facto: more men	
1989	12,5%	87,5%	gender gap of 75,0 p.p.	%M - %W = gender gap in p.p. gender gap overtime = gender gapn+1 – gender gapn
1994	8,0%	92,0%	up 9 p.p.: gender gap of 84 p.p.	
1999	20,0%	80,0%	down 24 p.p.: gender gap of 60 p.p.	
2005	25,0%	75,0%	down 10 p.p.: gender gap of 50 p.p.	
2009	36,0%	64,0%	down 12 p.p.: gender gap of 28 p.p.	
2014	38,0%	62,0%	down 4 p.p.: gender gap of 24 p.p.	

FIGURE 2
MEMBERS OF THE NATIONAL PARLIAMENT, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014



The gap between Portuguese women and men members of the National Parliament is slightly lower than the EU28 gap – women represent 30% of the members in Portugal whereas in the EU28 they are 28%.

Currently the gender equality issues are dealt by a sub-commission at the National Parliament.

The impact of the Parity Law is felt in the results of the 2009 elections, as seen in the Table 2; the trend in reducing the gender gap increased significantly to 15,6%.

TABLE 2
PORTUGUESE MEMBERS OF THE NATIONAL PARLIAMENT BY SEX (N AND %), 1991-2011

	Women N - %	Men N - %	Gender inequality de facto: more men	
1991	8,7%	91,3%	gender gap of 82,6 p.p.	M - %W = gender gap in p.p. gender gap over-time = gender gapn+1 – gender gapn
1995	12,2%	87,8%	down: 7 p.p.; gender gap of 75,6 p.p.	
1999	17,4%	82,6%	down: 10,4 p.p.; gender gap of 65,2 p.p.	
2002	19,6%	80,4%	down: 4,4 p.p.; gender gap of 60,8 p.p.	
2005	21,3%	78,7%	down: 3,4 p.p.; gender gap of 57,4 p.p.	
2009	67–29,1%	163-70,9%	down: 15,6 p.p.; a gap of 41,8 p.p.	
2011	66–28,7%	164–71,3%	up: 0,8%; a gap of 42,6 p.p	

Portugal had a woman President of the National Parliament for the first time in 2011 and she is still in office; previously there were women vice-presidents.

The gap between women and men in Portugal is higher than in the EU28. Women are 25% of the members of the Regional Assemblies in Portugal, whereas in the EU28 they are 32%. The gender gap has been decreasing more significantly in Azores than in Madeira, as seen in Table 3.

FIGURE 3
MEMBERS OF REGIONAL ASSEMBLIES, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014

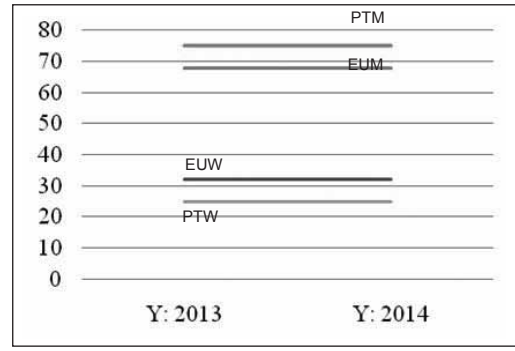
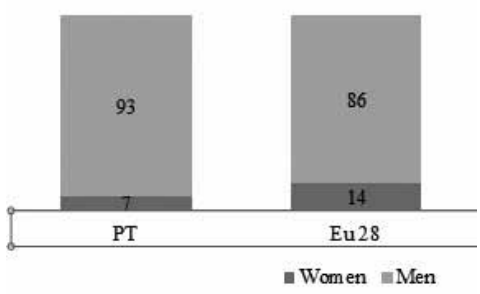


TABLE 3
PORTUGUESE MEMBERS OF THE REGIONAL ASSEMBLIES BY SEX (%), 2004-2012

Azores	Women	Hommes	Gender inequality *de facto*: more men	
2004	6,5 %	93,5 %	gender gap of 87,0 p.p	M - %W = gender gap in p.p. gender gap overtime = gender gapn+1 – gender gapn
2008	15,8 %	84,2 %	down 18,6 p.p.; gender gap of 68,4 p.p.	
2012	26,3 %	73,7 %	down 21 p.p.; gender gap of 47,4 p.p.	
Madeira				
2004	11,7 %	88,3 %	gender gap of 76,6 p.p	
2007	14,9 %	85,1 %	down 6,4 p.p.; gender gap of 70,2 p.p..	
2011	19,2 %	80,8 %	down 8,6 p.p.; gender gap of 61,6 p.p.	

FIGURE 4
MAYORS/LEADERS OF LOCAL/MUNICIPAL COUNCILS, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013

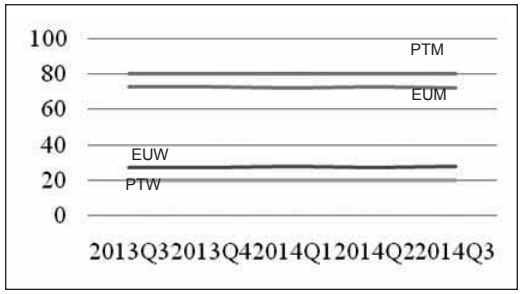


As far as local/municipal councils are concerned, the gender gap is 86 p.p in Portugal. In the 2013 elections, among the 1,345 candidates only 183 were women. According to data collected from the National Elections Commission, the five biggest Portuguese parties, had lists that did not respect the parity law.

TABLE 4
PORTUGUESE MAYORS BY SEX (%), 1993-2013

	Women	Men	Gender inequality de facto: more men	
1993	1,6 %	98,4 %	gender gap of 96,8 p.p.	M - %W = gender gap in p.p. gender gap overtime = gender gapn+1 – gender gapn
1997	3,9 %	96,1 %	down 4,6 p.p.; gender gap of 92,2 p.p	
2001	5,2 %	94,8 %	down 2,6 p.p.; gender gap of 89,6 p.p	
2005	6,2 %	93,8 %	down 2,0 p.p.; gender gap of 87,6 p.p.	
2009	7,5 %	92,5 %	down 2,6 p.p.; gender gap of 85,0 p.p.	
2013	8,1 %	91,9 %	down 1,2 p.p.; gender gap of 83,8 p.p.	

FIGURE 5
SENIOR MINISTERS OF NATIONAL GOVERNMENTS, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014



Portugal is below the EU28 with respect to women as senior ministers. While the EU28 has 28% of women and 72% men, Portugal has 20% of women and 80% of men.

Since 1995, the highest proportion of women as senior ministers in Portugal was 5 to 11 men (2009-2011), whereas the lowest proportion was 1 to 16 men (1999-2002), both from Socialist governments. The current government in office (Coalition of centre right: Social Democrats and Popular Party) also has the highest proportion of women to men, 4 women (Minister of State and Finances; Minister of Home Affairs; Minister of Justice; and Minister of Agriculture and See) to 10 men.

FIGURE 6
JUNIOR MINISTERS OF NATIONAL GOVERNMENTS, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014.

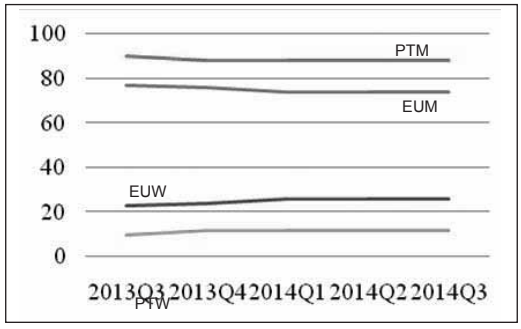
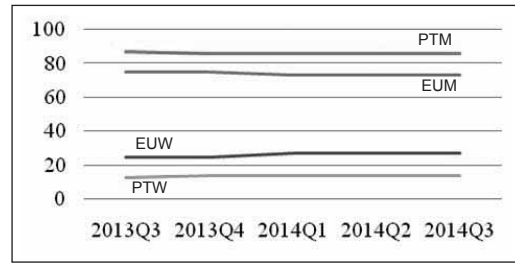


FIGURE 7
ALL MINISTERS, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014.



Portugal is also below the EU28 as regards to junior ministers: 12% women and 88% men, in comparison to 26% of women and 74% of men in the EU28. On the third quarter of 2013 Portugal had 10% of women and 90% of men as junior ministers.

The total of senior and junior ministers is 14% of women and 86% of men in Portugal, comparing to 27% of women and 73% of men in the EU28.

TABLE 5
ALL MINISTERS, PORTUGAL BY SEX (%), 1995-2012

	Women	**Men**	**Gender inequality de facto: more men**	
1995	8,6 %	91,4 %	gender gap of 82,8 p.p.	M - %W = gender gap in p.p. gender gap overtime = gender gapn+1 – gender gapn
1999	9,4 %	90,6 %	down 1,6 p.p.; gender gap of 81,2 p.p.	
2003	14,8 %	85,2 %	down 10,8 p.p.; gender gap of 70,4 p.p.	
2004	14,0 %	86,0 %	up 1,6 p.p.; gender gap of 72,0 p.p.	
2005	11,3 %	88,7 %	up 5,4 p.p.; gender gap of 77,4 p.p.	
2009	18,9 %	81,1%	down 15,2 p.p.; gender gap of 62,2 p.p.	
2011/12	14,0 %	83,3 %	up 7,1 p.p.; gender gap of 69,3 p.p.	

The gender gap in Portugal is higher than in the EU28: 13% of women 87% of men whereas in the EU28 its 34% of women and 66% of men.

The gap between women and men as leaders of major political parties in Portugal is overwhelmingly clear: all men. In the EU28, the percentage was 12% of women and 88% of men in 2013, with a slight increase by 2014 to 13% of women and 87% of men.

FIGURE 8
MEMBERS OF REGIONAL EXECUTIVES PORTUGAL (AZORES AND MADEIRA) AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014

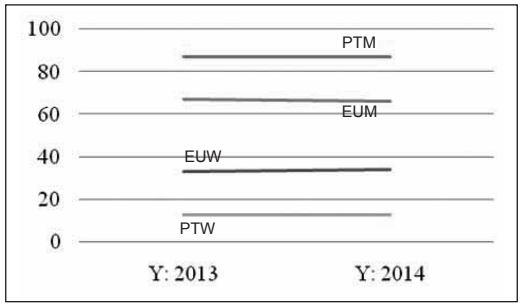
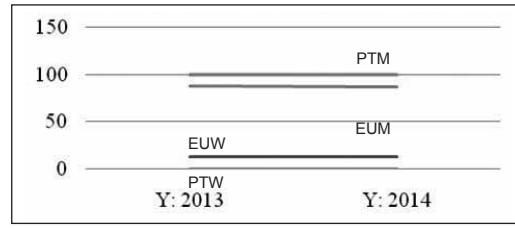


FIGURE 9
MAJOR POLITICAL PARTIES: LEADER, PORTUGAL AND EU28, BY SEX (%), 2013-2014.



Challenges and opportunities for change

There are several challenges to overcome to increase the political participation of women in Portugal. Despite legislative progress towards gender equality, parity democracy is far from being a reality. More than 10 years ago, the Council of Europe adopted a recommendation inviting States to "*adopt measures in order to improve the still prevailing situation of what can be rightly called a democratic deficit, reflected in the unequal participation and representation of women in political and public life, particularly at decision-making level*" (Tavares da Silva, 2010: 7). In 2014, the democratic deficit still prevailed in Portugal.

Challenges

- Gender stereotypes and perceptions in relation to women in politics

As a politician woman stated, women still face, on a routine and daily basis, structural and attitudinal barriers. On her daily contact with citizens in local politics, she frequently hears men saying that she is "too young and too pretty" to be holding a leadership position in the local government. Often she is asked about her family relations – "are you married to a politician? Are you the daughter of a politician?" – revealing the stereotypical attitude about women – and young women - not being able to run for politics on their own. Santos and Amâncio (2010:134) concluded that politics seems to be continuously associated to men due to the persistent genderized attributes and competences associated to politicians (such as leadership, communications skills, charisma and vocation); and that it constitutes an obstacle either to women's entrance or permanence in politics.

- The *de facto* political will within political parties shows that political parties still function as 'old boys' networks – following a dominant male pattern of organisation (e.g., meetings during night time) related to the unwritten, tradi-

tional rules of political parties. Women in political parties still feel they are not welcome by their male colleagues. The "*non-formal networks and patterns of decision-making at the local community level that reflect a dominant male ethos restrict women's ability to participate equally in political, economic and social life*" (BpFA, §185). Still in Portugal: "*politics is often a career choice and many incumbents seek re-election. Incumbents are more likely to be (re)elected than new candidates – given a choice of candidates from the same political party, voters tend to choose the well-known ones (usually the incumbents). Political parties want to achieve the best result possible for their party and are liable to exploit the vagaries of electoral systems to the advantage of favoured candidates, especially incumbents*"(European Commission, 2009: 28).

- The Portuguese "Parity law"

The approval of the Parity Law was an advancement in Portugal e.g. it impacted on the increased participation of Portuguese women in the European Parliament. Several critiques can, nevertheless, be made to the Parity Law:

- Its threshold of parity is only 33% whereas not even the EC considers this to be in the 'gender balance zone'. (European Commission, 2009: 32);
- The quota is only to be applied to the composition of the lists and not to the outcomes of electoral acts;
- The non-compliance of the law is only subject to a reduction in the state financial aid to the electoral campaign itself;
- The implementation with the Parity Law contributed erroneously to a perception that parity is only about inclusion of 33% of women in political party lists;
- Its reduced impact at the municipal/local levels, where women have been dropping out after having been elected in municipalities, and replaced by men.

Opportunities for change in a broader sense

- Binding political documents.

Portugal implements since 1999 national action plans for gender equality. In the Fifth National Plan for Gender Equality (2014-2017), there is a strategic area on the integration of the Perspective of Gender Equality into the Central and Local Public Administration. According to its introductory text, this strategic area aims to integrate the gender equality dimension into all levels, all governmental action areas and all steps of the political decision-making process. Nevertheless, there is no specific policy measure aiming to increase women's participation in political life.

- Temporary special measures (positive action).

Women were only 9% of members of the management board in the largest quoted companies in 2013. There is a strong need to increase the participation of women in decision-making positions in state owned companies. To promote women's access to Boards of Directors, the Portuguese Government adopted in 2012 a Resolution of the Council of Ministers to increase, in the public and pri-

vate sectors, the participation of women in the management bodies of the companies. Public companies must adopt plans for equality and the resolution recommends the adoption of an identical procedure to the private sector. The Decree-Law No. 133/2013, of 3 October, laid down the principles and rules applicable to the public sector companies.

The Decree-Law of 27 October 2014 laid down general rules for operational programs in the Structural Funds period 2014-2020 considering, in the event of a tie, as a general criterion, the representation of women in company management and salary levels between women and men.

- Tackling the gender pay gap.

Portugal adopted a Resolution of the Council of Ministers (March 8, 2013) determining a set of measures aimed at ensuring and promoting gender equality in the labour market, in particular towards the elimination of the gender pay gap, promoting reconciliation of work, personal and family life, encouraging the corporate social responsibility and the elimination of labour market segregation. More recently (March 7, 2014) Portugal adopted another Resolution of the Council of Ministers that states several measures for equal pay between women and men and the elimination of wage discrimination based on sex.

Opportunities for change in relation to the increase of women in political decision making

- Imposition of term-limits to elected candidates.

The imposition of term-limits could increase the turnover, giving women more chances to be included. Portugal imposed in 2005 term-limits on the presidency of local governments to three consecutive mandates; its impact is yet to be seen due to an interpretation made of the law being circumscribed to the same municipality. Literature stresses that "*it seems clear that the rate at which women can be integrated into political decision-making will remain slow unless the incumbency problem is addressed*" (European Commission, 2009: 34).

- Specific actions and programs run by Portuguese and European women's non-governmental organizations.

The 'Woman to Woman' mentoring program was developed and implemented twice (2004-2006, and 2008-2010) by the Portuguese Network of Young People for Gender Equality. It targeted young women 18-30 years old and involved women role models active in promoting gender equality (e.g. activists from civil society organisations, journalists) and holding decision-making positions (e.g. members of national and European parliaments). It aimed at creating and strengthening social and support networks of young women, contributing to their higher participation in decision-making processes, empowering and developing young women's skills through the observation of and interaction with competent and well-succeed women role models, and promoting intra and intergenerational communication and cooperation between women. Among other products, during the second edition of the mentoring program a

booklet entitled 'toolkit for empowering young women in civic and political decision-making' was produced. The experience of 'Woman to Woman' shows that civil society organisations can play a relevant role in contributing to increasing (young) women's interest and capacity to participate in political decision-making.

The European Women's Lobby (EWL), released the Manifesto "Act now for her future, commit to gender equality". It contains women's demands on a comprehensive framework to achieve gender equality; sustainable funding for gender equality; credible EU policies on gender equality at international level; women's economic independence; a Europe free from violence against women; diversity in equality; a caring society; and parity democracy. In Portugal the release of the Manifesto occurred during the seminar "*EP elections 2014: a commitment towards parity democracy"* promoted by the PpDM on March 29, 2014 (prior to the EP elections) with the participation of Portuguese women candidates for the EP.

The EWL re-launched the 50/50 campaign in advance of the 2014 European elections to promote the active participation of women as voters and candidates for the EP and the equal representation or women and men in all EU institutions. Several tools (publications, videos, lobbying kit) were instrumental to raise awareness at European and national levels. A unique cross-party alliance of all democratic parties in the EP supported the campaign.

The EWL implemented a European Political Mentoring Network (2013-2014) promoting and supporting women from ethnic minorities or migrant backgrounds to run for the EP elections. Since September 2014, the EWL is running the Project "Young women leaders are voices for girls & women", consisting on training modules on leadership and women's rights for the young women newly elected to the European Parliament.

Our demands

1) To ensure women's equal access to and full participation in political power structures and decision-making:
   - Improve the parity law to a 50/50 representation of both women and men, according to its denomination;
   - Implement mandatory zipper system composition for all lists (electoral and related to nominations and appointments) without exceptions;
   - Redefinition of sanctions for non-compliance (e.g., if a list does not comply with the quota, the list is to be considered illegal and does not go ahead or, at least, on the next electoral process the political party would have to nominate a woman as the leader of the candidates' list);
   - Indexing the state subventions to political parties to the balanced participation of women and men at all levels of decision making and electoral lists;
   - Establishment of gender quotas in the lists of national candidates or

nominees to International, European and national bodies and structures;
- Implement a parity quota system in all major political parties (similar to the intended European directive of women on boards);
- Guarantee countries' due diligence with international commitments such as CEDAW, in particular its articles 5, 7 and 8;
- Encourage actively and financially the participation of Women's Rights NGO's (WRNGOs) in international conferences and their preparatory processes;
- Implement gender equality auditing in political parties' structures and procedures.

2) To empower women on active participation in political decision-making and leadership:
   - Implement mentoring programs for inexperienced women and, in particular, young women, complementing it with training in leadership and decision-making, public standing and speaking, among other subjects;
   - Identify and give visibility to women role models in politics;
   - Allocate systematically State funding for mentoring programs run by WRNGOs. There is an evident need to strengthen the work carried by WRNGOs. The 'Women to Women' mentoring programme run by the Portuguese Network of Gender Equality was considered a good practice by the European Institute on Gender Equality in February 2015 and it will be portrayed among the four best practice at the EU level in the field of competence development for the promotion of women's participation in political life;
   - Provide trainings on gender equality and the impact of women's political participation to political parties' leaders and members;
   - Provide trainings to women's structures within political parties aiming at capacity building;
   - Encourage Women's NGO to create a political governmental agenda and to deliver it to political parties prior to national elections.
3) To monitor and evaluate the progress made towards women's participation in political decision-making and leadership:
   - Establish parity observatories responsible for monitoring the implementation of the applicable measures and with competencies and political mandates to develop recommendations to political parties, Governments and other relevant stakeholders in accordance to CEDAW state commitments and other relevant binding treaties and legislation. These parity observatories could be run by non-governmental organizations (as independent entities) with the ability to conduct studies on women's participation in and impact on decision-making, including research on political parties, its structures, recruitment practices and number of members per sex versus representation in party bodies;

- Pursue regular monitoring of the progress made towards women's participation in political decision-making and leadership;
- Develop qualitative research on social views on women and men regarding women's participation in political and public life;
- Develop and implement training programs on effective strategies and techniques for WRNGOs to seek accountability from elected representatives on their commitments to gender concerns.

4) To raise awareness on women's participation in political decision-making and leadership

- Develop and implement a 50/50 campaign in the UfM countries benchmarking the EWL 50/50 campaign - the campaign could include e.g. videos, publications, lobbying kit;
- WRNGOs to identify and give visibility to persons who are active gender equality supporters at the national Parliament, Government and political parties;
- Develop and implement an awareness raising campaign aimed at the media on the importance of making visible women's political participation and representation; the campaign could include short duration training modules and have women engaged in politics as ambassadors.

References

ARNAUT, Catarina (2014), Woman to Woman: intergenerational mentorship programme. Paper presented at the 4th *ATGENDER Spring Conference 2014 – Setting a New Agenda for the Equality Policies*, 25-27 June, Barcelona.

CIG (2014), *Report - Beijing + 20 Portugal*, April 2014. Retrieved on 20.11.2014 from http://www.unwomen.org/~/media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National_reviews/Portugal_review_Beijing20.pdf

CITE (2005), Estatísticas.Trabalho não Pago – Tarefas Domésticas e Parentalidade. Available at: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens04.html

CITE (2012), Estatísticas. Salários – Remunerações e ganhos. Available at: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens02.html

CITE (2013), Estatísticas. Actividades, Níveis de Qualificação e Profissões. Available at: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens03.html

Council of Europe (2003), *Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making*. Retrieved 5.12.2014 from https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec%282003%293&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383

European Commission-Directorate-General for Justice (2013), *Progress on equality between women and men in 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved 21.11.2014 from http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/141002_report_progress_equality_between_women_men_2013web_en.pdf

European Commission (2009), *Women in European politics – time for action*. Luxembourg: Offce for Offcial Publica-

tions of the European Communities. Retrieved 21.11.2014 from http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=463

EIGE (2014), *Women and political decision-making - online discussion repor*t. Belgium: EC Publications Office. Retrieved 21.11.2014 from http://eige.europa.eu/content/document/women-and-political-decision-making

EWL (2014), *1995-2015: From words to action. 20 years of the Beijjing Platform for Action - a European Women's Lobby review of activities of the European Union*. Brussels: EWL. Retrived 24.11.2104 from http://www.womenlobby.org/getinvolved/ewl-campaigns-actions/beijing-20/ewl-beijing-20-report/?lang=en

EWL (2012), *The price of austerity – the impact on women's rights and gender equality in Europe*. Brussels: EWL. Retrieved 20.11.2014 from http://www.womenlobby.org/news/ewl-news/article/ewl-publishes-report-on-impact-of?lang=fr

INE (2012), Rendimento e condições de vida. Available at: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=132814977&DESTAQUESmodo=2

INE (2013), Censos 2011 – XV recenseamento geral da população. Lisboa: INE. Availbale at: http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao

ISS (2015), Dados mensais de RSI janeiro 2004 a dezembro 2014. Available at: www4.seg-social.pt/documents/10152/a5a23f4c-118f-42e9-a72a-7212211179b8

Quaresma, Carina (2014), Violência Doméstica - 2013. Relatório anual de monitorização. Lisboa: Ministério da Administração da Justiça. Available at: http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Rel%20VD%202013_%20v14ago2014.pdf

PORDATA (2015), Taxa de desemprego, total e por sexo %. Available at: http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+%28percentage%29-550

Rego, Maria do Céu da Cunha (2014), '*Eleições PE 2014: Um compromisso para a Democracia Paritária?*', Seminar promoted by the Portuguese Platform for Women's Rights. Lisbon, March 29, 2014

Sistema de Segurança Interna (2014), Relatório anual de segurança interna 2013. Available at: http://www.portugal.gov.pt/media/1391220/RASI%202013.pdf

Santos, M. H. and Amâncio, L. (2010), A competência política, a desigualdade de género e as medidas deacção positiva: uma questão "natural" ou de "competência"?, *Psicologia*, Vol XXIV (1), 2010, Edições Colibri, pp. 117-140.

Tavares da Silva, Regina (2010), *Parity democracy: a far cry from reality. Comparative study on the results of the first and second rounds of monitoring of Council of Europe Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making*. Gender Equality Division Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Strasbourgh: Council of Europe.

United Nations (2007), *Women in Power and Decision-Making*. Retrieved 20.11.2014 from http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/G.%20Women%20in%20power%20and%20decision-making.pdf

United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995*. Retrieved 21.11.2014 from http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/

Political Participation of Jordanian women

Zina Ishaq Nimri and **Dima Karadsheh**
(Zina Ishaq Nimri, Royal Institute for Inter-Faith Studies, and Dima Karadsheh, Consultant)

Introduction

The political and civic participation of women is the most important element that supports democracy and promotes the concept of active citizenship. It is considered a key demand of women and humanity movements throughout history, in addition to calling for the participation of women in decision-making positions and equitable representation of both genders in all political, civil and international bodies and locations.

Arab women's engagement in political life dates back to ancient times, and has been crowned in the Arab world since the stage where freedom was claimed from colonialism in the early twentieth century. But that did not reflect on the reality of women in national liberation and building a modern state stage. What happened in the past appeared again at this stage, called the "Arab Spring", where women had an active and influential role in terms of the crowd and the engagement in marches and demands for reform, but they were alienated and marginalized, also threatened to be repeated from some of the acquired rights of women .

Finally, If we look at the map of the political participation of women in the world for the year 2012, it shows that in the area of the presidency of State and Government there is an absence of women for these positions in all the Arab countries, but at the level of parliaments, the Arab states come in the last world rankings for women's representation in parliaments, 11.3%. In some states' legislatures, there is almost no presence of women, while in Jordan, the proportion of female representation for parliamentary seats reached 10.8%. Hence we see that there are still a lot of efforts that should be made in the field of women's access to decision-making positions and towards a genuine political participation.

Historical development

The political struggle of women in Jordan to claim their rights began since 1952 when women demanded the right

to vote and to be nominated for municipal and parliament councils, which was at the forefront of demands, in addition to calls for amendment of the personal status law, labor law, and provide greater opportunities for education and employment for women. A decision issued in 1955 gave educated women the right to vote but not to be nominated, this decision has led to wide reactions demanding to grant illiterate women the same right as for illiterate men. The struggle and the demand for political rights continued until 1974, where women were granted the right to nomination and election of municipal and parliamentary councils.

Through the period (1978-1984) parliamentary life in Jordan was disrupted, which impacted negatively on both men and women in the political work, specifically, women's ability to participate in political and civic life. In addition, facing social and cultural pressures represented by customs, traditions and social norms which define the fundamental role of women to reproducing, birth and child care, also limited the participation of women in public life to charitable projects.

The general parliamentary election of 1989 is considered the first station in the history of the Jordanian Parliament in wchich Jordanian women participated in as candidates and voters. In this election, women went through their first experience in electoral competition for the parliament seats, although the number of females who voted was almost the same as the number of males, the number of candidates was limited to (12) women, and none had the chance to win. However Jordanian women have not lost their hope in winning the next rounds[1].

The amendment to the electoral law in 1993 came from the open-list system to the one-vote system in order to contribute in weakening women's opportunities to reach the parliament, and increasing man's opportunities, who also have the support of tribs, this led to the weakening of women's participation in the competition compared so the 1989 elections, the number of candidates was limited to three ladies only, and it was a surprise to the public when one of them won Toujane Faisal. She won the allocated seat to the Chechens and Circassians in the third district seat in the capital, Amman, and so she benefited from the allocated quota system for minorities. The performance of Ms. Faisal in the House of Representatives was bold, which drew attention to her and invigorated women's ability to prove themselves in the electoral and parliamentary arena[2].

But in the 1997 election, the number of women engaged in the nomination and participation widely increased (17) women were nominated. This is due to the increased interest of a number of civil society organizations, women's bodies and research centers in supporting women candidates and election campaigns. However, the results were disappointing, as none of the candidates won. Ms. Toujane Faisal lost her seat.

1. Jreibe, Mohamad, Women and Political Participation, www.awapp.org.2008.
2. Ibid.

In the 2003 elections; amendments on the election law were made the law insisted that there were 6 seats for quotas of women in the House of Representatives, which led to an increase in the number of women candidates to 54.

But in the 2007 elections Jordan we witnessed an extraordinary event the victory of 6 women within women quota seats and one woman through the competition so the number of women in the House of Representatives became 7.

In the 2010 elections, the election law was amended, increasing the number of women›s quota seats from 6 to 12 seats, 134 women were nominated, they competed over 120 seats and the female candidates accounted for 16.6% of the total number of candidates. The election results of 2010 yielded that 12 women won through women quota seats and one woman won through competition so the number of women in the House of Representatives became 13.

The election law no. (25) for the year 2012, which was referred to in the 2013 elections was characterized as a permanent law, raising the number of House seats to 150 seats, including 15 seats within the quota of women distributed by the provinces and the three Bedouin circles, and 27 seats for User PES or «National Service». Also a new system was introduced that combines one-vote system and the closed proportional lists.

The number of women candidates in the 2013 elections reached 189 women, competed according to the law on the election of 150 seats, including 27 seats allocated for the public circle, and 86 women competed from national lists and 103 women competed for individual seats, in addition to the 15 seats reserved for women's quota.

Women candidates accounted for 12.45% of the total number of candidates, and the results of the elections in 2013 indicated the victory of 15 women allocated in the women quota seats and two candidates won seats through the singles competition and one woman candidate won by competing national lists, bringing the number of women in the House of Representatives to 18.

The number of Women Candidates was kept constant almost close to the total nominations average in the 2013 elections compared to previous elections, but the numbers of women candidates in constituencies and national lists in the 2013 elections recorded a significant increase of 56 candidates compared to previous elections, despite the decline in nomination rate compared to previous elections by 4% because the presence of women in national lists was limited to 10.5%.

As for the municipal elections, there was the role of political will in promoting the status of women and their role in society in all fields, clearly evident by the efforts of HRH Princess Basma the Chairperson of the National Commission for Women, who contributed in demanding the appointment of 99 woman within the total committees set up by the government in 1995 to prepare for the municipal elections, despite the recognition of the right of women to vote and run for the municipal amended law No. 22 of 1982, although this right was not practiced until 1995. This step provided an opportunity for women to prove their

ability to work in this area and later encouraged many women to fight to be nominated for municipal councils in the later stages and provide stories of success which were respected and appreciated by the local community[3]. Then in 1999, 43 women were nominated and 8 Women succeeded in municipal council's membership. This was followed by the appointment of 25 women in a number of municipal councils in Jordan, in order to emphasize the importance of the role of women in this area.

The total representation of women in the 2003 elections reached (between the election and appointment) 104 women (98 appointed and 46 nominated, and five women won in free competition). This representation is equivalent to almost 10% of the total membership of the municipal councils and the Greater Amman Municipality.

In 2007 the municipal election law was edited, to give women 20% of the total municipal council seats, in addition to the right to be nominated for the free competition outside the quota, what encouraged 355 women to participate in the elections, 226 women of whom won, 23 by competition. Also six women were nominated for the municipal presidency, one of them won, so women's participation rate significantly raised[4].

The increase in percentage of winning women in the competition from 8 (1999) to 5 (2003) to 23 women (2007) is a positive sign, although it was a little fluctuating in the middle, where it was found that organizations and feminist leaders efforts and success stories of women in the municipal council have been able to affect voter opinion / electorate at the voting box. Even if it was a slight effect, the change starts with small success. We must not forget that the decision to choose the actor inside this council, like other decisions that women are a part of, is subject to many social, economic, and political considerations, which still puts women in narrow frames limiting their ability to prove their worth and their ability to participate in decision-making.

As for the competition at the level of the presidency of the municipal councils, it it shown that there is a decrease in the percentage of women candidates who competed for the presidency of the municipal councils (less than 1%), 6 women were nominated among 739 male and female candidates, This is the first time in the history of municipal elections in Jordan where women candidates rise to that number, and in spite of the long journey for women to participate in municipal councils, which began in 1999 and was represented through participation, election, and appointment. Although it was not enough to give space to the presidency of the municipal council, which seems apparent in the percentage of women who won the presidential seat, this progress reflects a reality full of challenges, both on a personal level for women or in the public sphere. What society holds of social legacy is still unable to give women the opportunity to receive the locations and

3. Othman, Hussien, The Obstacles faced by Jordanian women in political participation www.women.jo/documents.

4. Hussien, Eman, Jordanian Women in Municipalities, The Jordanian National Commission For Women, 2009.

positions of power and influence in society's progress.

In 2011 the Municipal Act was amended to give 25% for the quota instead of 20%, which led women to reap additional competitive seats in the municipal elections in 2013. This increased her participation to 33% of the total seats in the provinces. This ratio is underscored by the international conventions, the number of women candidates for the municipal elections of 2013 amounted to about 473 candidates and the number of women candidates for the presidency of the municipality was about 8 women. There was a development in the representation of women in the year 2013 compared to the past. The percentage of women who won seats in municipal councils raised from 226 women in 2007 to 282 in 2013, It is worth mentioning that the number of women who have won the competition has increased by more than twice what it was in 2007, where their number was 23 women and in 2013 to 54 women.

These recent figures may be seen as an indicator of Jordanian society and my serve to strengthen the confidence of the role of women in the municipal councils and the Department of Local Government, where her role has been efficient and effective. This development has been attributed to the outstanding performance and clear fingerprints left by a number of members of the previous councils, in addition to the development of people's convictions in the ability of women to work in public and social fields, although there are still some obstacles faced by women such as the negative view that is stemming from societal reality and the nature of the customs and traditions in addition to the economic conditions experienced by women whichlimits electoral propaganda. These constraints may be the cause of the low percentage of women candidates for the presidency and the reason for them not winning, since there wasn't a substantial improvement im the women membership in municipal councils. Also, until now the community did not accept women in leadership positions while municipal council membership is not considered as a leading position.

Women and Political Parties:

Participation of women in political parties in Jordan started since the fifties, where she was involved in journeys to demand political and social rights, and advocate the struggle of the Algerian and Palestinian women, but these participations remained below the desired level despite of their improvement. Statistics show that the rate of women's participation in constituent bodies of the parties does not exceed 10% committed to the text of the law of parties, (which is now being amended to eliminate this figure), and the percentage of women's participation in the membership was 6.8% political parties in 2005 and raised to 28.8% in 2007 after the release of the Political Parties Law[5].

5. Awad, Ahmad, A study of women in Jordanian leftist political parties, Al Badeel Center for Studies and Research- Amman- Jordanie - 2013.

The women candidates and Quota system

Jordan has applied the quota system for the first time in 2003 as an amendment to the Jordanian electoral law of 2001 Article 45, paragraph c, allocating six seats for women candidates out of 110 seats as instructed by the edited law no. 42 of 2001. According to the law women candidates with the highest percentage of the votes in their electoral constituencies will be selected. The election law no. (9) has been amended in 2010 so the seats increased for women's quota from six seats to twelve seats. In the amendment of 2012 the number of seats increased to 15 seats, in the framework of a series of changes that have touched the degree of participation of women in parliamentary life since the Election Law no. 24 of 1960 which was amended and it gave women the right to vote and become nominated.

Many opinions and interpretations about the feasibility of following up with the women's quota system have been disputed. The first team believes that this step is a preparatory stage for women to qualify them to experience being involved in decision-making positions, both in the legislative or executive councils. This system is a form of affirmative action to achieve equality and reduce discrimination and marginalization of the role of women in society. Relying on what is stated in the Convention "CEDAW" in Article IV which states that:

"Adoption by States Parties of temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women discrimination as defined in the present Convention, but shall entail, in any way, the maintenance of unequal or separate standards, and must stop these measures when the objectives have achieved equality between opportunity and treatment. "

The other team that is not in accordance with the quota system sees it as a violation of an important constitutional principle which is equality, in addition to the fact that it believes that women who will reach the quota would leave the impression that the quota is what allowed them to reach this position and not their personal and professional worthiness. Also, they believe that these elite women are not qualified to be ready to work in the parliamentary and municipal councils.

It is supposed that presenting the quota system will encourage women to become more involved and active in the political process. Also, the quota is an indirect opportunity for women to traini and experience participating in public affairs, since they do not receive it in another way, taking into account that the quota is a temporary measure or will stay as long as it is needed, but we hope it won't be permanent (quota) and can achieve the desired objective of status.

Obstacles to Jordanian women's political participation can be summarized as follows:

Dominance of patriarchal authority and cultural system in Jordan is reflected on the customs, traditions and religious customs and culture. They also have the support of family, religious, economic, educational, political and social institutions that promote the traditional roles

of women. Despite the changes in the functions of the traditional social pattern (such as the family and the tribe), these formats still play an influential role in the promotion of the role of men in the field of political participation and the marginalization of the role of women. That could lead to women's lack of social and moral support when trying to delve into the midst of political life.

Jordanian dominant culture is a traditional and conservative culture, based on the system of values, customs and traditions, wich paints a stereotypical image of women through socialization and cultural beliefs determining the appropriate and inappropriate roles are men and women. What is appropriate for women is the interest and care for her children, her husband and her family, as well as what is appropriate for men is taking over legislative and political positions. Also, Jordanian culture includes negative views about the work of women in politics[6].

There is a lack of stability and maturity of political participation in Jordanian society in general, and a women's lack of experience in politics, in particular women were excluded for decades from political participation in the country.

The Weakness of civil society institutions in Jordan, affects its role in activating and strengthening the political participation of citizens. Male and female as modern units can be an alternative to traditional modular units.

Women's economic dependency on men because of low participation in economic activity and owership of the man's of scarce resources and sources in the community, reflects her ability to manage the campaign and try to win those elections, whether municipal or parliamentary.

The challenges women face in the light of the so-called Arab Spring, which was formed through the emergence of extremist religious on currents, led to the strong attack women's movements and constituted a threat to the demands for women's rights in particular. In addition to that, the Arab's perspective on the popular uprisings and the demands for democratic reform made the special demands of the feminist movements not a priority and thus impacted negatively on women's participation in political life.

Women not encouraging other women, and the lack of motivation of the woman herself. Somne of the main obstacles associated with institutions that are directly related to women are the lack of encouragement towards women, the lack of attention to their issues from the government and the parliament, the failure to give a sufficient effort by the parties to integrate women's issues in their programs and the integration of women themselves in partisan political action.

Recommendation

1. Focusing on the political empowerment of women through raising awareness, trainings and building capacities.

6. Othman, Hussien, The Obstacles faced by Jordanian women in political participation www.women.jo/documents.

2. Mainstreaming Gender in all the programs and projects which concern women empowerment
3. Continuity in working on women's quota system in electoral laws, so as to ensure the presence of women in Decision-making under conditions that prevent them from reaching naturally.
4. Modifying the electoral law article 51 A which explains the method of calculation for the winning women, considering the numbers of votes instead of the percentage.
5. The quota will be circulated to various laws and regulations and the different departments and institutions of the system, to ensure the presence of women in all decision-making centers, even if it happens in a phased manner until the community accepts this, and Jordanian woman can prove thesnselves in various decision-making positions

References

Awad, Ahmad, A Study Of Women In Jordanian Leftist Political Parties, Al Badeel Center For Studies And Research- Amman- Jordan- 2013

Hussien, Eman, Jordanian Women In Municipalities, The Jordanian National Comission For Women ,2009

Jreibe, Mohamad, Women And Political Participation, Www.Awapp.Org,2008

Khawaldeh, Saleh,T he Political Participation for Jordanian women, Analytical Study for the Participation of women in The Jordanian Parliament, World Sciences and Education University, Amman-Jordan 2012 .

Othman, Hussien, The Obstacles Faced By Jordanian Women In Political Participation Www.Women.Jo/Documents

Third main line:
Violence Against Women

Monitoring report on progress in gender equality The Case of Morocco: Overview of the Situation on the Fight Against and Prevention of Gender-Based Violence

Naïma Chikhaoui and **Ataïbi Mehdi**
(Naïma Chikhaoui, University Professor, and Ataïbi Mehdi, PhD Student)

Introduction

In 1998, and with the first government of democratic alternation, Morocco adopted a new position on the external commitments to women's rights and gender equality (Beijing Platform, adoption of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women [CEDAW], Millennium Development Goals [MDGs]…) and in response to the internal mobilisation of feminist associations. Three major fields of work were set up: legal reforms, fight against and prevention of gender-based violence, and gender mainstreaming inclusive public policies. The strengthening of the diffuse socioeconomic rights of women took on gradual albeit limited importance and very poorly regarded since 2005 with the National Initiative for Human Development.

The first two fields of work began and progress was achieved although shortcomings persist. The issue of gender mainstreaming was addressed through a National Action Plan for the Integration of Women into Development in 1999, although it was criticised by the opposition and postponed. It was resumed through the drafting in 2005 and adoption in 2007 of a National Strategy for the Integration of Gender Mainstreaming in the Development Policies and Programmes.

This strategy is still in a process of seeking methodological and cross-cutting governance approaches through two derived and joint mechanisms: a Government Agenda for Gender Equality, completed in 2011 and pending implementation, which is to a large extent resumed and revisited with a second document, the Governmental Plan for Equality in Parity Perspective (ICRAM), adopted by the Government Council in 2012 for the period 2012-2015.

It is easy to deduce that after 15 years (1990-2015) Morocco still lacks inclusive

public gender mainstreaming policies, among others in terms of gender-based violence. Since 1999, all these plans have included the issue of violence against women as an area of intervention but the efficacy of the measures taken is questioned. However, we must emphasise notable achievements in this field that must be consolidated and enlarged.

Overall Socioeconomic, Political and Cultural Framework of the Realities of Gender Equality

We speak of a Moroccan female population of approximately 16.5 million out of 32 million inhabitants in 2012 (30.7 million inhabitants according to the General Population and Housing Census [RPH, in French], High Commission for Planning [Haut Commissariat au Plan, HCP, in French], 2004). It is necessary to emphasise the steady decline of the rate of demographic growth, which moved from 2.6% between 1971 and 1982 to 1.4% between 1994 and 2004 (2004: HCP/ the birth rate indicator for 2011 was 2.19 children born per woman: Index Mundi).

This gender-based socio-demographic profile suggests an increasing number of single people (25% in early 1975 to 40% in 2004), with a high rate for the age bracket 20-24, which is nearly 61.3% for single women compared to 92.1% for men, which means a notable theoretical recession of early marriage (HCP, 2004).

Women are increasingly living in urban environments with a population amounting to 55.1% in 2004. In rural areas, in 2012 97% of this population had electricity at home and 93% drinking water (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

However, the number of illiterate women is higher than men: 74.5% of illiteracy for rural women, 39.5% for urban women compared to 18.8% for urban men in 2004 (HCP), 55% in terms of global women's rate in 2012. In 2013 the illiteracy rate was estimated at 52% (UNDP data). It is necessary to add that lack of schooling, which affects more rural girls, costs 1% of GDP and regenerates illiteracy («La non scolarisation au Maroc. Une analyse en termes de coût d'opportunité», State Secretariat for the Elimination of Illiteracy and Informal Education and UNICEF; http://www.jeunesdumaroc.com/breve3900.htmf).

We can better understand the realities of the most discriminated rural girls by noting that the labour market profits from their lack of qualification and illiteracy. Thus, the rate of working young girls – who earn less than rural men and are rarely socially protected (15 years and over) – is higher in the rural environment and amounted to 36% in 2012 (18% for girls in towns). It is necessary to remember that three women out of four work as unpaid family helpers (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

As for schooling, the gender parity index between the sexes (report of the number of girls attending school compared to boys) always reveals gaps and slow progress at the level of secondary education and, in 2012, urban girls only amounted to 74% compared to 88% for urban young men while the difference

between rural young women and men is more notable: 30.8% compared to 56.4% (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

It is worth recalling that the feminisation rate at the level of higher education moved from 42.9% in 1999-2000 to 52.9% in 2009-2010 with an overrepresentation of women in certain careers (dental medicine with 73.3% or medicine and pharmacy with 63.6%). This is a significant rate, with progress in disciplines reserved for men for a long time, with notably 51% in the field of technology (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012). But, in parallel, the unemployment rate among women graduates is higher than among men: 21% compared to 11% for graduate men (national rate in 2012 of women's unemployment assessed at 9.9% compared to 8.7% among men; Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

This unemployment rate gap is also corroborated by the fact that Morocco, which has a rate of 25.9% of working women compared to 74.7% of working men, is one of the countries where the rate relating to the participation of women in economic life is the weakest (128th out of 135).

The labour market is characterised in terms of women by an unequal differentiated presence in the different sectors. Women are more present in the industrial sectors, especially textiles, and as helpers in agricultural family estates and occupy two out of ten jobs in the service sector. This more notable presence in these latter sectors is echoed in the private field of the small and medium-sized enterprises created by women, in the fields of services (37%), trade (31%) and finally industry (21%), especially textiles (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

The job market has an important informal sector. Another unqualified informal sector is that of domestic work, in which tasks related to housekeeping, cooking and bringing up children and so on fall largely on women without trade or social recognition, either at the GNP level (3,108.65 USD/people, 2013, World Bank) or the level of welfare provisions and benefits.

The public service world is a recruitment world actively working for the promotion of equal opportunities, notably for equitable access to executive positions. The underrepresentation of women has taken on all its meaning since 2002, when it was reported that the rate of working women graduates was 28.7% in an urban environment compared to 15.5% for men (National Employment Survey 2002).

As an example, only 6% and 11% of women hold positions as secretary general and director in the Moroccan public service. The diplomacy sector has notably promoted women's representativeness with 16% for women ambassadors (Ministry of the Public Service and the Modernisation of the Administration, 2012). The rate of access of women civil servants to senior positions has only progressed in one decade by 5.3 points, moving from 10% in 2001 to 15.3% in 2010. And the act promulgated in 2012 on the appointment of senior positions based on the parity principle has only benefited 16 women compared to 140 men, i.e. the

equivalent of 11.4% over a 3-month period (Millennium Development Goals Report, HCP, 2012).

The adoption of positive discrimination through the quota system in 2007 has enabled a parliamentary women's representation of 10% (0.65% in the November 1997 legislative elections) which is notably more important than in 2011 with 17%, for women in the first parliamentary chamber but which lacks meaning with just 2.2% of women in the second chamber, with 6 women compared to 264 men. The 2012 government revealed the weakness of these gains with an abrupt drop from 21% in 2007 in ministerial positions for women to 3% in 2012 (two positions in 2000 and 2004 as Secretary of State and Delegate Minister, but not as ministers).

This fluctuation indicates the weakness of the promotional mechanisms in non-instituted and non-structural fields. It is rather a more demagogic political will and shows the notable increase of the latter figure after just one year of the government renewal: from 3% in 2012 to 15.8% in 2013 for 6 women ministers and 38 male ministers ("La femme marocaine en chiffres- Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles", October 2013).

In 2003 Morocco had only 127 elected women representatives, of whom only two women were elected presidents of municipalities out of 41, which represents 0.53%. An incentive royal speech, a support fund (28.84 million dirhams) to encourage the eligibility of women, a call to political parties, an associational and sectoral mobilisation of the Ministry of the Interior helped achieve a representation of 12.38% in 2009 and repair the unsustainable gap.

This still limited progress certainly profited from the implementation of two acts aimed at encouraging women's representation in the elected bodies. An organic act (no. 27-11, 14 October 2011) establishing a quota of 60 seats for women (15%) out of the 395 of the Chamber of Representatives and another (no. 59-11) on the elections of members on boards of regional and local authorities.

This unequal progress according to the areas of life of Moroccan women citizens reveals two facts. The first is summarised in a certain dynamic towards the reduction of gender gaps, which can be confirmed by the also limited progress in the ranking of the equality index. Morocco moved from 0.534 in 2005 to 0.444 in 2012 and it was ranked 84th instead of 90th in 2005, among the 148 countries listed and assessed. However, the indicator of women's participation in economic and political life continues to be modest, i.e. 0.318, 104th out of 182 countries (United Nations-Morocco Report, "Bilan commun de pays des Nations Unies au Maroc 2010").

Discriminations Related to Gender-Based Violence

The Faces of Violence against Moroccan Girls and Women

Through its first National Prevalence Survey conducted by HCP in 2009 and released in 2011, Morocco was able to assess the different issues related to vio-

lence against women. According to the survey, approximately two out of three women aged 18 to 64 (63%; 67% in an urban environment and 56% in a rural environment) endured at least one act of violence (of any kind) over the 12 months preceding the date of the survey (2009).

Beyond this global figure, the details quantified in this survey and in the annual reports disseminated by the associations providing assistance to women survivors of violence bring us closer to the realities of gender-based violence in Morocco.

A first realisation is that these forms of violence take place in different situations of marital and family life (physical abuse by brothers amounts to 42.3% and by fathers to 17.3%) as well in social frameworks and public spaces. While domestic violence amounts to 55%, extramarital violence is 47.4%.

In terms of violence outside the family home, it reaches 32.9% in spaces that are supposed to be under control, 24.2% in education centres and 16% in the workplace.

Physical abuse affects married women (6.4%) and 2 out of 3 women (9.7%, i.e. one million) in the public space. Finally, women most affected by marital violence had already endured it as young girls because 15.2% of them had a forced marriage compared to 5.8% of those who freely married.

Sexual violence, one of the most tabooed at a world level, understood as "forced sexual relations, sexual harassment with touching, indecent acts, incitement to prostitution and sexual practices without consent" (National Prevalence Survey, HCP, 2009), affects 23% of women and 2.1% report that they have suffered an act of sexual violence at some moment in their life.

The prevalence of sexual violence (twelve months before the survey) is 8.7% (7.1% in the rural environment and 9.8% in the urban environment). This data, calculated in the 2009 Prevalence Survey, corrects the global figures of the associations and the MDSSF, which rarely reach this rate and speaks of the importance of this form of violence and in the marital, professional (1.8% with greater vulnerability in the private sector, 3.8%) and public (3.9%) spaces. It should be noted that 6.6% (444,000) of married women suffer acts of sexual violence (mainly non-desired sexual practices). Marital rape is not considered in the survey or in the Penal Code or in the last bill on gender-based violence of 2013 (that of 2009 makes reference to it).

It is important to note the omission in this survey of the social cases, generally more vulnerable to violence, namely women with specific needs, in clandestine immigration particularly, imprisoned, single mothers and prostitutes.

In the case of prostitution, an important issue in Morocco and for those who practise it outside the national borders, it is necessary to insist that the remarks (1 and 2)/12.08.1997 and 2003 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women already pointed out in point (g) 7 the silence of the report in terms of Article 6 on prostitution in the convention (12/08/97, A/52/38/Rev. 1 paragraphs 45-80. Second report examined

on 15 July 2003/29 CNUSED-CEDAW session). Also, economic violence is not well documented, including the issue of inheritance, which, according to some feminist association voices, is still a taboo.

Fighting and Prevention Measures, between Obstacles and Progress

Legal Reforms without Sufficiently Applied Legal Documents

The fight against and prevention of gender-based violence will from now on be based on a major achievement, that of the legal reforms in favour of women's rights that will contribute, among others, to the elimination of legal gender violence, qualified by Moroccan feminist activists as state violence. This process began in 1993 with a first revision of the "Mudawana" (Personal Status or Family Law), coinciding with the ratification of the Convention on the Elimination of All Forms of Violence Against Women (CEDAW) although with major reservations (Article 2, paragraph 2 of Article 9, paragraph 4 of Article 15 and Articles 16 and 29).

These reservations took advantage of other successive reforms and were raised in 2011 (submission of a report concerning the lifting of reservations to the Secretary General of the United Nations on 28 April 2011). A legal corpus supported by different achievements, including a modification of the Trade Code two years after this CEDAW ratification in 1995 so that women were freed of the need for their husbands' authorisation to undertake a commercial activity (elimination of Articles 6 and 7 substituted by Article 17). The lifting of reservations was consolidated through the ratification of the CEDAW Optional Protocol in November 2012 and through the recognition of the primacy of the international instruments of fundamental rights and the obligation of harmonising the national acts with these international conventions in the new 2011 Constitution.

However, Morocco has issued declarations-conditions that cancel all effects of Article 2. These concern the rule of succession to the throne (male lineage) and some provisions of the Islamic sharia that persist in the Family Code, mainly the issue of inheritance within the family.

As for paragraph 4 of Article 15, it deals with the refusal of a woman's right to choose her residence, which should not be – according to these declarations – in contradiction with the provisions of Articles 34 and 36 of the Morocco Personal Status Code. However, this latter argument lapsed with the 2004 reform. Moreover, it is also necessary to point out that the bill on the approval of the facultative protocol to the CEDAW, although adopted by the Council of Ministers (November 2012), has not been submitted to the UN Secretary-General.

The right to economic activity also benefited from a first amendment to the Labour Code in 1996 (Article 726), which cancelled the obligation to have the husband's authorisation to sign a work contract. These economic rights and others related to the labour world were extended in 2003 with the amendment of the Labour Code. Thus, maternity leave in-

creased to 14 weeks instead of 12 with other rights related to pregnancy and delivery (Articles 152, 153, 159, 162…). Non-sexual discrimination (Article 9) as well as sexual harassment in the workplace (Article 40) and non-pay discrimination and equal pay for equal work (Article 346) are explicitly stipulated. Night work is permitted for women, "subject to exceptional cases set by regulation" and it is recommended that they are provided with the conditions and regulate them (article 172).

Sexist discriminations are particularly eliminated in the new 2004 Family Code, which stipulated for the first time equality of the partners in terms of marital and family rights and duties (marriage age and age of majority, divorce subject to judicial control) and above all eliminate male guardianship and the obligation of marital obeisance on women, who become legal persons. It approached polygamy in the binding negotiations and the severe codification without prohibiting it and the issue of inheritance as a whole is almost ignored.

The economic violence often suffered within the marital couple (confiscation of pay, non-accounting of the financial contributions of wives) receives response in Article 34 stipulating that a legal and consensual "agreement" in order to ensure the equal sharing of the goods accumulated during the marriage in case of separation can be established.

2007 saw new progress in terms of civil law with the revision of Article 6 of the Nationality Code in force since 1958, granting residence to children born of a non-Moroccan father and Moroccan nationality of their mother. In contrast, when they want to marry, Moroccan women must always comply with the legal provisions set out by the Family Code and therefore the husband must be Muslim.

Finally, the revision of the Penal Code (act 24.03) and that of the Penal Procedure (Act 03.03. 2003) provided some rights to women but it had major shortcomings at this level and therefore there were great expectations for the project of revising the Penal Code in process in 2010. This revision made sexual discrimination a crime (Article 431-1, section IIa), approaching it in terms of gender rights and human rights. The same code recognises domestic violence as a crime (Article 414), as well as sexual harassment. This revision offers the opportunity to women health professionals to report cases of violence against women (Article 446).

There are other more recent revisions of the Penal Code as a result of the mobilisation of activists. The elimination of articles 494, 495, 496 in 2013 on hiding, harbouring and abducting a married woman will enable assistance to be provided to women survivors of violence in provisional shelters. In 2014, the second 2nd paragraph of Article 475 was eliminated, ending with the double violence endured by an underage victim of a rape and or kidnapper being forced to marry the rapist so that he can avoid imprisonment.

Moreover, it is necessary to point out the egalitarian spirit of the Constitution, which is able to legally establish the factuality of gender equality and non-

discrimination, as two major articles in terms of gender-based violence relating directly or indirectly to rights are stipulated (19, 164, 20, 21, 22, 31).

However, the lack of a specific act on gender-based violence still raises concerns. Morocco has officially announced to the UN bodies since 2003 its aim to have this act passed. This text has been drafted and submitted at institutional level since 2006, henceforth with three projects and three drafts (2006, 2009 and 2013).

The last bill under discussion (103-13) has not yet been adopted, produced under the responsibility of a committee represented by the Ministry of Justice and Liberties and the Ministry of Solidarity, Women, Family and Social Development, and it is still being studied by a committee appointed under the responsibility of the Head of Government.

The fault of this act is that it recognises only two forms of violence: domestic in terms of "physical abuse and negligence" and sexual harassment in the workplace.

The state of the situation of the implementation of the aforementioned amended acts has diverse shortcomings: the dispersion of articles dealing with violence against women in multiple texts; the legal illiteracy among most women (who have not been properly informed after the reforms); the persistence sexist discriminatory articles; or unequal implementation. Finally, the insufficient framework of reference in terms of domestic or gender-based violence is often concealed to the advantage of a dimension with a sense of morality (Penal Code: example of article 488: the attack on modesty and the rape of a virgin as a factor incurring a heavier punishment…).

This corpus, and some legal issues (marriage of minors…), sometimes incurs some misinterpretation, often because of the power of the judges who are not systematically favourable to gender equality. There is also a biased view, which often alters the justice system in terms of corruption and lack of good governance generally.

Of course, the reform of this system, which began in 2012, is always in process (Charter of the Legal System, July 2013…), a task to which Moroccan feminists have tried to contribute specifically at the level of gender equality and equity but remediation is still far from being achieved. The practical difficulties, for instance the lack of foresight of assistance or reparation, make access to the legal apparatus for women survivors of violence difficult, even often obstructed.

The consequent delay in the passing of an act on fighting and preventing gender-based violence (a decade since 2006) would be easily explained by disagreement in terms of this framework of reference that considers this violence as a structural sexist discrimination, a violation of the fundamental rights of girls and women, and an indicator of gender inequality.

The disagreements concerning the different bills already submitted since 2006 make this realisation plausible. These contents and drafts seem to be divided between a progressive and a regressive momentum. Two illustrative examples: the provisions on marital rape and abortion presented in 2009 were ignored

in the 2013 bill, despite other positive contributions also absent in the 2009 bill (coordination, diverse forms of violence taken into account…).

On the other hand, the fight against violence, especially against girls and its prevention had great hopes for the 19-12 bill, prohibiting the employment of girls under 15 and requiring authorisation of the guardians of young women aged 15 to 18. The latter must be taken on with a work contract and with the guarantee of paid leave. Unfortunately, this bill is pending, although it does not respect the strict and generalised age of 18 years.

Another form of violence is increasingly evident; the recruiting of young girls in the networks of fundamentalist religious terrorism, particularly since the Syrian conflict. These girls and women are enrolled and indoctrinated to serve as "martyrs" of the "armed Jihad», as sexual slaves and cleaning and cooking domestics, probably "reproducers" or genesic "bodies". These girls are individually abducted or are recruited via websites and virtual links.

This violence is fed by new practices of deeply rooted customs or a certain interpretation of the sharia (Islamic jurisprudence): witness marriage and "Fatiha" (first chapter of the Koran) marriage, which legalise marriages and their consummation with the rapid approval of close relatives. These same practices are factors of increased undesired pregnancies and births, voluntary interruption of pregnancy or always illegal abortions and aggravation of the status of "so-called single mothers" and early and/or forced marriages.

The 2003 act on the fight against terrorism (03-03), strengthened by act 86-14 adopted in 2014, does not provide for this aspect specific to vulnerable women and girls, often dependent and socialised upon values such as the valorisation of marriage, even though with a supposed terrorist. This form of violence is always awaiting a legal response.

Opportunities for Including Preventive Public Policies on the Agenda Without Real Planning

Since 2003 Morocco has endowed itself with planning and programming platforms of public policies in terms of the fight against and prevention of gender-based violence

Based on the Beijing recommendations and its platform for action in twelve fields (1995), including gender-based violence, the ratification of the CEDAW (in 1993 and without reservations since 2011), the signing of the Convention on the Elimination of Violence Against Women (1993) and finally its alignment with achieving the MDGs (2000/2015), Morocco has institutionally begun working on these areas and adopted a voluntarist policy.

Among these most important and global platforms, it is necessary to point out the National Strategy for Combating Violence Against Women (2003), consolidated with an operational plan produced in 2005 and adopted in 2006. These two roadmaps largely benefited from the implementation in 2007 of the National Strategy for the Integration of the Gen-

der Approach in Development Policies and Programmes, backed by a ministerial circular of the Prime Minister calling for its sectoral implementation.

Other organisational actions or related to support for governance and inclusive public policies with an equality and gender equity approach, notably in the field of gender-based violence, have begun and will contribute cross-cutting methodological and managerial support.

We should cite in this respect the establishment of a system of data collection on violence, completed since 2008 and that records the productivity start-up since 2009 (it covers the national police and the gendarmerie since 2010 along with some ministries). Conducting a prevalence survey on violence against women at a national scale in 2009 and with exhaustive results since 2011 is another opportunity to get to know field realities in order to act better politically. At the level of the institutional provision of services, which support the association provision present since the mid-1990s, units of assistance for women and children survivors of violence have been established with the support of a circular by the Ministry of Justice and notably Health.

Another major lever has been achieved in a very important process dynamic: the fight against sexist stereotypes. This area of intervention was analysed relatively early, notably with a work on the elimination of sexist stereotyped images and contents from textbooks in 1997, has been episodically resumed since that date.

The mass media are taken into account through the production of a national charter for the improvement of the portrayal of women in the media in 2005, followed by two studies – qualitative and quantitative – on this subject by the Ministry of Communication ("Attentes de la femme marocaine en matière de représentations de son image dans les médias audiovisuals"). Another more recent survey (2014) was conducted by the Higher Authority of the Audiovisual Communication ("Image de la femme dans les medias") and another in 2010 on the dissemination of the gender equality culture (MDSSF).

Certainly, this charter, assessed in 2009 although not implemented, and the effective contributions of these studies are still considered. An extensive action was conducted through the holding of national campaigns to fight against and prevent violence against women since 1998. A total of 13 campaigns have been held since. This work seems rewarding: as an assessment study shows that 94.05% (835 questionnaires processed) have developed new more demanding hopes in the field of reporting and prevention ("Etude d'évaluation de l'impact des campagnes nationales de lutte contre la Violence Fondée sur le genre: Campagnes de 1998, 2004, 2005, 2006 et 2007, 2008", MDSFS).

A promising response but always incomplete is the amendment project of act no. 77-03 on the audiovisual sector through the amendment of articles 4 and 9 aimed at preventing and fighting against stereotypes and gender discrimination. Another also programmed since 2006 that has not yet materialised is the project for the creation of a national observatory on violence against women

and regional observatories to report cases of violence and discrimination against women and girls.

These institutional measures, and which therefore could result in multiple levers, were not very convincing.

In the first place, the endogenous obstacle is first structural and political. It involves the non-implementation of the strategic objectives of the Beijing Platform. These objectives are not very satisfactory for Morocco. The most important objectives to be mentioned would be: "Review, adopt and maintain macroeconomic policies and development strategies that address the needs and efforts of women in poverty" (4th World Women's Conference, Beijing 4-15 September 1995, A/CONF.177/20. 17 October 1995. United Nations, p. 25).

Secondly, the lack of a real and long-lasting political will is the second major obstacle to the implementation of an effective and efficient public policy. The gender equality sensitivity seems to clash with resistance in terms of this framework of reference of the gender equality and indivisible fundamental rights. The governmental political discontinuity would also be explained by partisan stakes around this framework of reference.

Other obstacles derive from it and are inherent to the very foundation of any public policy. It is then a question of a national mechanism in charge of coordinating the interministerial but also internal transversality linked to its inclusive mandate of the promotion of gender equality, weakened since its creation in 1998 by structural shortcomings.

Thus, it is characterised by an oscillation between divisions and units in charge of dossiers /Directorate-General for Women's Affairs, entailing a lack of institutional and decision-making technical weight. This decision power depends moreover at a global level on the sector in question rather the president of the government. The national mechanism also suffers from the number of reduced human resources and the lack of dependant and institutionalised regional structures.

The budget allocated to gender equality is modest even in the case of the welfare sector, which in 2009 had 54% of its budget provided by the 2005 National Initiative for Development and with integrated MDG3 for gender equality. In short, the budget allocated to gender equality and violence depends almost wholly on the foreign financial backers, including UN agencies and partners of bilateral or international cooperation.

It is a pity that the capital accumulated in terms of production (Ministry of the Economy and Finance) of the parallel reports on gender-sensitive budgeting (GSB) since 2002 to the present has not managed to integrate into its organic act on public finances adopted in 2014 (no. 130-13) this GSB dimension or its effective experimentation at a sectoral level. The national mechanism (MFFDS) would be a major beneficiary as well as a good practice that can become a widespread model.

Moreover, it is thanks to the international financial and technical partnership (UNFPA, UN Women, GTZ/GYZ, ACDI…) that the platforms prepared, including the SNVF and its operational

plan and many other measures, have had the opportunity to be implemented.

The Multisectoral Programme to Combat All Forms of Gender-Based Violence through the Empowerment of Women and Girls in Morocco - TAMKINE 2008-2011 will ensure funding of up to 73 million euros (19.36 million dirhams). This programme will endeavour to accelerate the achievement of the MDGs.

Two other opportunities are currently offered to Morocco to consolidate the achievements. The first is through the partnership with the European Union. It is a programme announced in 2012, of technical and financial support to the Governmental Plan for Equality with a budget of 45 million euros over a period of 72 months.

The second opportunity took shape in the official statement at the highest state level by King Mohamed VI in the message he delivered in the opening of the World Human Rights Forum held from 27 to 30 November 2014 in Marrakech: "We know, however, that we have a long path ahead. An act on domestic work that mainly concerns young women is currently under discussion in the Parliament and the government is working on the drafting of an act on violence against women. Moreover, an Authority for Parity and the Fight Against All Forms of Discrimination, a constitutional body, should be established soon."

The response to a real solution for a de facto gender equality in Morocco can only be affirmative if the parameter of political will results in voluntarist attitudes faithful to the spirit of the new Constitution. The provisional, i.e. endless, implementation of the High Authority for Parity and the Fight Against Discriminations/APALD (Article 19 of the Constitution) is already strengthened by its bill published in the press and approved in the Council of Ministers.

Recommendations

1. Ensure that the "Advanced Status" reserved to certain countries in the framework of the European Union (for instance Morocco) commits the latter to get involved in the initiatives, measures and all projects related to gender-based violence.
2. Demand that the MDG assessments 2015 include performance indicators on the financial contribution of the states to fight against GBV.
3. Make gender equality and combating and preventing violence against young women and girls a cross-cutting line of work in the future agenda of the Sustainable Development Goals (SDGs).
4. Conduct assessment studies on the economic costs of GBV to support a comparative approach in the different Mediterranean countries.
5. Redirect the experience of prevalence surveys in the countries that have already conducted them for the updating the data and measure the regression or recrudescence of this phenomenon and also conduct them in countries which have not yet done so.
6. Foresee for any report on gender equality and the fight against and

prevention of violence against women and girls performance indicators measuring the national financial contributions devoted to these fields of action.

7. Launch a Mediterranean regional campaign of fight and prevention in terms of gender-based violence with messages adapted to the global target framework.
8. Programme over the year the dissemination of educational products on the culture of gender equality and fundamental rights (quota) in the different media and using the new communication and information technologies and control of sexist stereotypes.
9. Systematise the control of sexist stereotypes in the contents, through educational dissemination, the media and communication programmes and contents.
10. Make the implementation of the spirit and clauses of the CEDAW effective in all revisions or legislations related to gender-based violence and the establishment of gender equality institutions.
11. Call on the different states to integrate clauses related to gender-sensitive budgeting in their respective acts of public finance in order to legally ensure their implementation.
12. Conduct prevalence surveys with pertinent standardised methodological tools at a Mediterranean regional scale in a comparative and practical perspective of regional intervention.
13. Revise at the scale of each country with acts against terrorism to integrate the gender-based violence dimension as a modality of recruitment of girls and women.
14. Put pressure on countries that have issued explanatory declarations on certain articles of the CEDAW and that have not adhered to and/or submitted the instruments related to the different rights of women, notably the Optional Protocol, to the UN General Secretariat.
15. Use the 2015 international deadlines (Revision of the Beijing Platform, adoption of the Post-2015 and Post-Rio+20 Development Agenda) to establish, following the example of CEDAW, a state binding and not just declarative UN mechanism.

Summary of the Monitoring Reports of the Commitments of Twelve UfM Member States in Terms of Women's Rights and Gender Equality

Cécile Gréboval
(International Consultant)

Introduction

This report is the first of its kind prepared by the Euro-Mediterranean Women›s Foundation (FFEM). Its aim is to ensure a monitoring of commitments in terms of women›s rights and gender equality made by the states in the framework of the Euromed process. This first document covers twelve countries in the region: Algeria, Egypt, Spain, France, Greece, Italy, Jordan, Lebanon, Morocco, Portugal, Tunisia and Turkey and concerns three main issues:

- women's participation in economic, professional and social life;
- women's participation in political life;
- violence against women.

This document summarises the reports for the twelve countries focusing on one or several issues provided by the women experts appointed by the FFEM. Seven of the twelve national reports mainly deal with economic, professional and social life; four reports mainly or (in two of them exclusively) address the participation of women in political life, and one report mainly deals with violence against women. The summary is, therefore, a specific analysis of the current situation limited to the information provided.[1]

The long march of euro-mediterranean solidarity

Launched in 1995 by the Ministers of Foreign Affairs of the 15 EU Member States and the 12 Mediterranean Partner Countries at the time, the Barcelona Process laid the foundations for a Euro-Mediterranean Partnership and provided a framework for the bilateral and regional relations between these countries. Guided by the Barcelona Declaration, this pro-

1. The sources of the figures from national reports have been indicated whenever available.

cess was then extended and gave birth to the Union for the Mediterranean.

The European Neighbourhood Policy (ENP) was implemented in 2004, and the Barcelona Process became a multilateral forum of dialogue and cooperation between the EU and its Mediterranean partners while the complementary bilateral relations were mainly framed by the ENP and the association agreements signed with each of the partner countries. The support for economic transition and the reform provided by the European Union (EU) is funded through the European Neighbourhood and Partnership Instrument (ENPI), operational since January 2007.[2] The ENPI envisages six objectives – notably related to equality, civil society, and reduction of poverty – and has a budget of 15,433 billion euros.

The Union for the Mediterranean (UfM) was created in 2008 to relaunch the Barcelona Process. The UfM works in parallel with the ENPI and aims to make the Euro-Mediterranean a democratic, stable and prosperous area. It is built upon the principles of North-South parity and co-ownership of the projects between southern and northern Mediterranean countries. Strengthening cooperation and partnership at a regional level between the two shores of the Mediterranean is undertaken through the implementation of specific projects. In 2015, the UfM includes the 28 EU countries, the EU itself, Albania, Algeria, Bosnia and Herzegovina, Egypt, Israel, Jordan, Lebanon, Morocco, Mauritania, Monaco, Montenegro, Palestine, Tunisia and Turkey. Libya has an observer status. The Arab League participates in the process.

Euro-mediterranean cooperation and women's rights

The issue of women's rights has been present since the launch of the Barcelona Process. Indeed, in 2005 the Barcelona Summit adopted a 5-year work programme that mentions on several occasions the rights of women and equality between women and men. The programme notably makes commitments in terms of participation in decision-making in all fields (political, social, cultural), women's employment rate, and respect for education rights and opportunities. These commitments are still quite general, do not comprise any programmatic aspect and do not address issues such as healthcare or violence against women but send a strong signal to the states about the need to place the issues of equality between women and men and the promotion of women's rights at the core of the Euromed apparatus.

The Barcelona Programme became a reality through the First Ministerial Conference on *Strengthening the Role of Women in Society*, held in Istanbul in November 2006, during which participants examined three main issues:

2. The 16 partner countries of the ENPI in the South are: Algeria, Egypt, Israel, Jordan, Lebanon, Morocco, Occupied Palestinian Territories, Syria and Tunisia. Libya has observer status in the Euro-Mediterranean Partnership and is eligible for funding under the ENPI.

- respect for the rights of women as a guarantee of human rights and greater democracy;
- access of women to education and employment;
- the role of culture and media as key instruments to make the views on gender equality evolve.

The conclusions of the Istanbul Conference enabled the implementation of an Action Plan for 2006-2011 and a monitoring mechanism. These Conclusions and the related Action Plan represent a more structured and agreed approach and we can congratulate ourselves for the inclusion of a reference to the commitments at an international, regional and national scale by the partners, in particular the reference to the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). Similarly, the inclusion of a more precise language to achieve gender equality, the fight against all forms of discrimination and the protection of the rights of women are positive aspects, as is the inclusion of violence against women. The monitoring mechanism provided for in the Action Plan comprises the annual meeting of the Euromed Committee, ad hoc meetings of the high level officers to address the implementation of the plan and provide a report to the Conference of Euromed Ministers of Foreign Affairs, and the commitment to the holding of other ministerial monitoring conferences.

The Second Ministerial Conference on Strengthening the Role of Women in Society took place in Marrakech in November 2009. The Marrakech Conference enabled the UfM partners to reassert their commitment to implement the Istanbul conclusions and the Action Plan 2006-2011, assess the progress made since their adoption, and draw lessons from this first experience. The conclusions adopted include interesting references to the international commitments, the fight against all forms of violence, gender mainstreaming, women migrants, and so on.

It was not until 2013 when the Third Ministerial Conference on Strengthening the Role of Women in Society was held in Paris. The conclusions of the Paris Conference are, however, quite general and without a very precise commitment. These conclusions foresee, in terms of monitoring, the holding of a Euro-Mediterranean Forum on Strengthening the Role of Women in Society in order to ensure an effective dialogue on the policies and legislation related to women and their implementation. They equally maintain the annual meeting of senior officers/experts in charge of consulting civil society and report to the UfM senior officers. The next ministerial conference is planned for 2016.

How efficient is the Istanbul process?

The Istanbul Process is the first intergovernmental regional process of consultation and dialogue on women's rights. During the period 2006-2011, the Member States were called to submit annual reports and the European Commission produced summary reports on four issues until 2011:

- Horizontal actions and principles
- Women's political and civil rights
- Women's social and economic rights
- Women's rights in the cultural field and in the role of communication and the media.

This process is a unique regional tool for the promotion of gender equality and for the protection of the rights of women, in the sense that it is negotiated by all the participating countries and is not imposed by the European Union. It acknowledges – at least in its principles – the role of civil society and has resulted in a large production of reports and documentation by the European Commission, countries, and different civil society networks.

The conclusions of the Istanbul Ministerial Conference and later those of Marrakech have created great expectations as they contain references to the revision of discriminatory legislation, the CEDAW, gender mainstreaming and positive actions. However, the process also has shortcomings. Firstly, the lack of a clear mandate for the monitoring mechanisms and the lack of specific provisions, quantitative objectives and binding measures. The procedure used for the production of reports also compromises the monitoring, given that, although the questionnaire aimed at the states focuses on four issues, the content is left to their complete discretion, without an obligation of concrete commitments, budget and deadlines. Finally, the civil society consultation could be improved as could the visibility of the process, which is limited.

This process is still a useful tool for real cooperation between the two shores of the Mediterranean on key issues for respect for human rights, well-being and economic development in the region. The clarification of the mandate, the establishment of precise objectives complemented with resources, an assessment process and the full participation of civil society would be indispensable for a better operation of this tool, as well as the necessary link between this process and the international obligations of the states. In this way, a dynamic regional framework for the promotion of the universal rights of women could be implemented.

Prospects for women's rights in the euro-mediterranean region

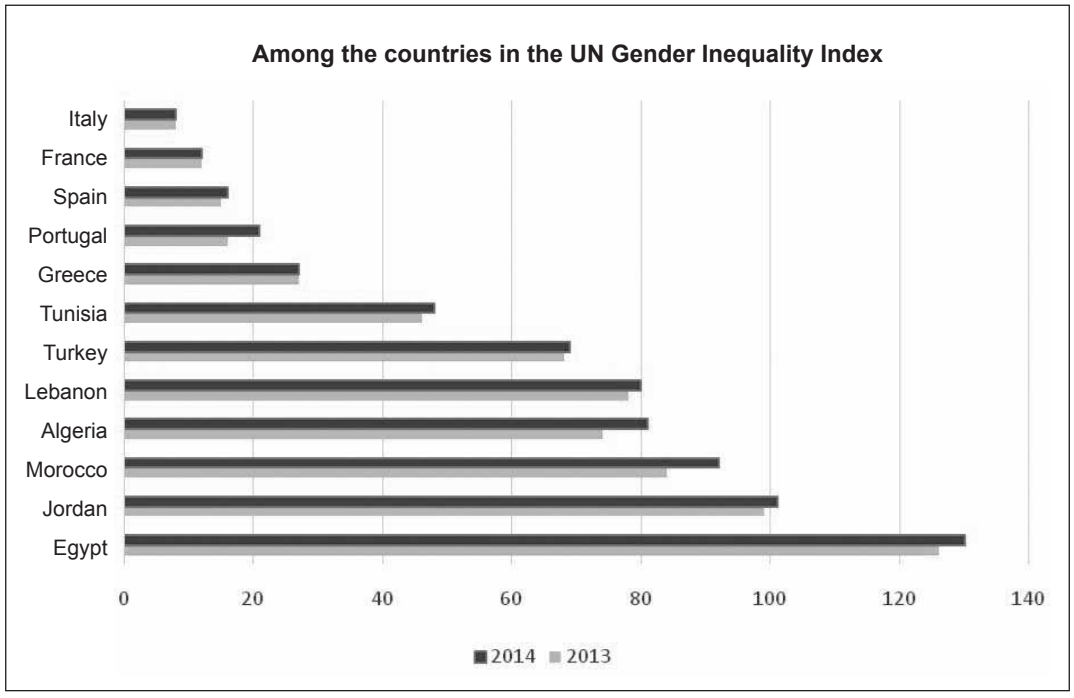
In recent years, the two shores of the Mediterranean have experienced developments that have entailed different levels of influence on the implementation, protection and progress of women's rights and gender equality.

In the southern Mediterranean, three years after the «Arab Spring», the balance varies depending on the country but poverty and inequalities always affect women considerably. Tunisia is advancing and slowly consolidating the gains achieved, while in Morocco, despite the progress, the implementation of numerous adopted texts is being questioned. Everywhere, customs, stereotypes and religions are major obstacles. The reports for Algeria, Egypt, Jordan and Lebanon notably emphasise rooted patriarchal structures that do not favour women's emancipation. The lack of stability in Egypt is endangering women's rights and

in Algeria political stagnation is still an obstacle. In Lebanon, «political stability, the economic stagnation and the threat of religious wars» have led to a worsening of discriminations. The war in Syria has an increasing impact on the neighbouring countries, in political and economic terms and because of the arrival of refugees.

The active commitment of women in the popular uprisings has not resulted in proportional advances in terms of policies and legislation and a real progress in the political, economic and social participation of women, as the feminist demands have been marginalised in the very framework of calls for democratic reforms, of which they should have been the basis. Moreover, in the unstable political and economic framework of the region, it is often easy to ignore women's rights under the immutable and mistaken pretext of «priority causes». Finally, religious fundamentalism and its brutality in relation to women is an immense factor of concern.

In European countries, progress in terms of women's rights has been remarkable in the last fifty years. However, the economic crisis and the austerity measures have had a negative impact on the situation of women in several fields. The economic crisis has also had an impact on the southern Mediterranean countries and the economic difficulties increase the tensions related to the rise of religious fundamentalisms. Neo-liberalism and its impact in terms of globalisation of the media and new information technologies are spreading modes of consumption that go against sustainable development and contribute to the growing objectification

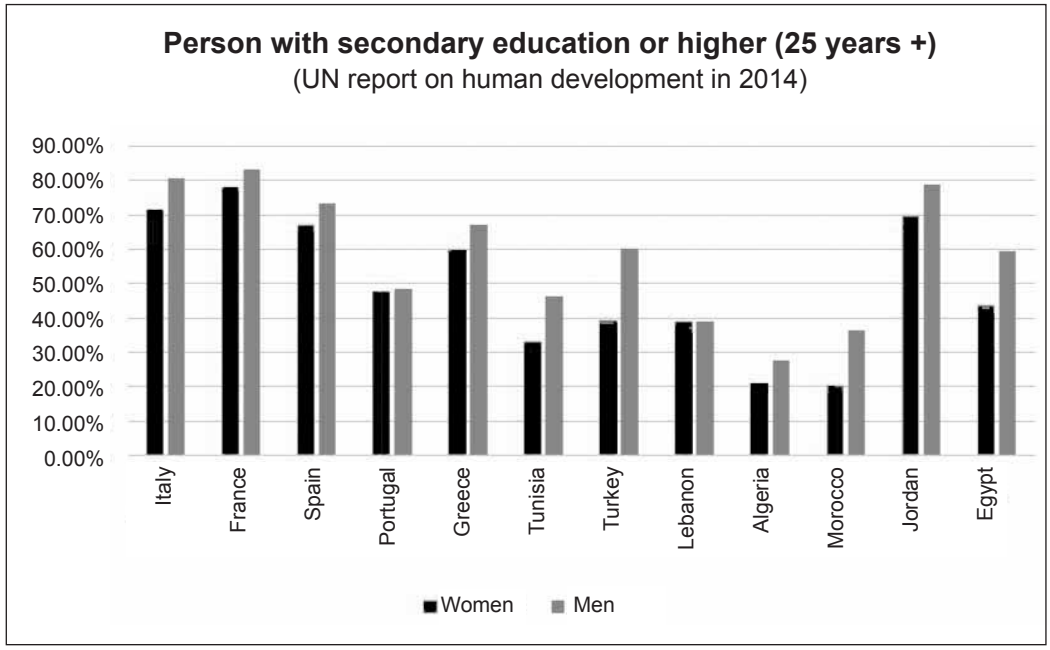


of women, their bodies and their sexuality. Everywhere, to very different degrees, stereotypes of the roles of women and men, conservatism and traditions are considerable obstacles to achieving real equality, the adoption of progressive policies and the implementation of devices.

The contrasts in the region make comparisons difficult. Indeed, according to the Gender Gap Report of the World Economic Forum 2014, the Middle East and North Africa region is in the last place of the regional averages and the Europe and Central Asia region is ranked second (over six regions).3 However, we can identify some trends, as well as obstacles that are often common and levers for change.

Women's participation in economic, professional and social life

Women's economic independence is key to achieving gender equality and this issue is still a challenge at different levels in the countries of the region. In European countries, the last fifty years have seen an important progression thanks to the adoption of constitutional measures, acts (VIP, divorce) and different programmes and an evolution of mentalities. Specialised institutions (*Instituto de la Mujer* in Spain, for instance) and *institutional feminism* have played an important role. In southern Mediterranean countries, apart from Tunisia,[4] the changes have come later, in terms of evolution of per-



3. World Economic Forum, "Gender Gap Report 2014", p. 14.

4. Personal Status Code enacted since 1956..

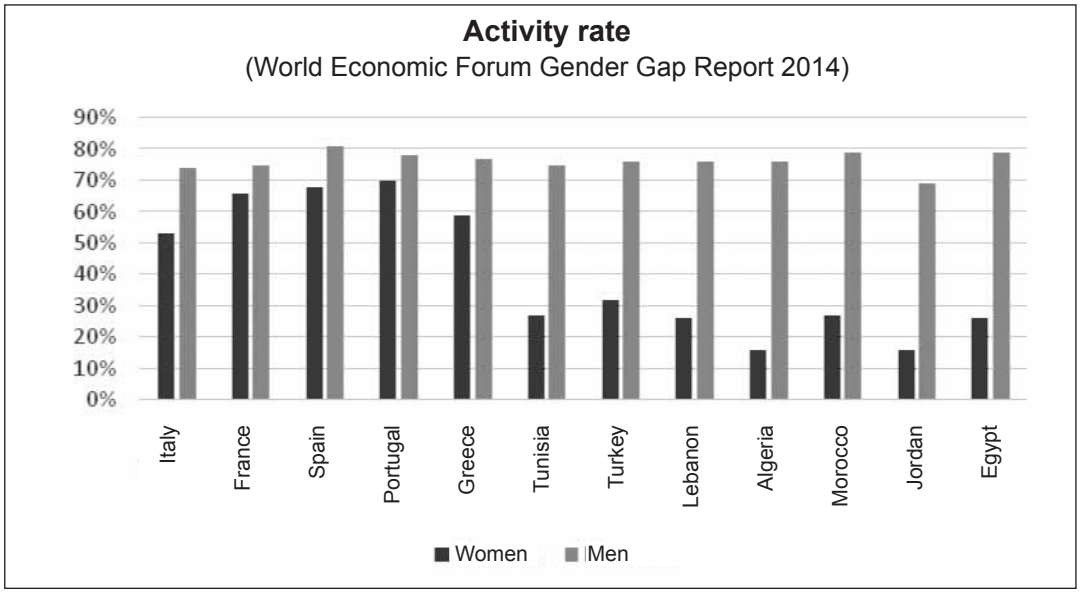
5. Averages calculated based on the figures of the UN "Human Development Report 2014".

sonal status, legislative progress and the economic and social independence of women.

Education and Employment, Indispensable Corollaries of Women's Economic Independence

Education and the participation of women in the labour market are essential gender levers. In terms of education, the average rate of women who have attended secondary school in the twelve countries is around 49% (63% for men), with an average of the rates ranging from 65% in the north and 31% in the south.[5] Even if these rates have largely progressed in the last decades, we still see important rates of illiteracy among women, for instance in Egypt and Morocco (74.5% of illiteracy for rural women[6]). Access to education for all women is a key factor of liberation and must be a priority.

The average women's employment rate for the twelve countries is only 40.5% (76% for men) with a big difference between southern countries (average of 24%) and northern countries (average of 63.2%).[7] We also note big variations by countries, showing differences in terms of organisation of the labour market and acceptance of women's paid work: 16% in Algeria and in Jordan and around 26% in most of the remaining southern countries, over 65% in France, Spain and Portugal. The low rate of women's employment in the southern countries, despite their mass schooling in most of them, is a considerable brake to equality, even if some countries have started to adopt specific programmes to encourage the integration of women in the labour market (Algeria, Turkey).



6. High Commission for Planning, Morocco.

7. Averages calculated based on figures from the World Economic Report, "Gender Gap Report 2014".

We also note differences between groups of women; in Algeria, for instance, we find more divorced women among those working (32.8%), and having a degree is an important factor for economic activity: 72% of Algerian women graduates are in the labour market but only 7.5% of those without a degree. This can be explained by the mentalities ("women graduates are not supposed to work outside") and by the lack of valorisation of the jobs for which unqualified women can apply. In other countries such as Morocco, the situation is different with, for instance, a relatively high employment rate of unqualified young rural women (36%; 18% for young urban women), and employers take advantage of a cheap workforce without giving them welfare protection. Certain countries (Turkey, Egypt) also note an inadequacy between education and the needs of the labour market. Several reports, both in the north and the south, stress the positive economic impact of women's participation in the labour market (Spain, Turkey).

Despite different degrees of progress, we can identify the common problems related to women's employment: horizontal and vertical segregation of the labour market, persistence of gender-based discriminations based, impact of unpaid work, disparities in access to welfare protection and quality and full time jobs, and pay and retirement gaps resulting in higher poverty levels among women.

In southern countries, we see an unequal access to welfare protection, as many women work in the informal sector, especially in the domestic sector. We also find notable inequalities between rural and urban areas: women working in the agricultural sector without welfare protection (Turkey and Morocco, especially for young women). In France, the differences between areas are also notable:[8] in sensitive zones, women are more affected by unemployment (42%) and have less access to rights and services.

In northern countries, the convergence of women's and men's salaries is receding, with an hourly rate for women on average 16% lower than for men in the EU and an average retirement gap of 39%[9] as a result of the inequalities cumulated throughout life. The issue of women working part-time (often imposed) affects most countries (for instance 1/3 of women in Italy and France[10]) and has an impact both on incomes and their progress. Thus women are often overrepresented among poor workers and people living precariously (64% of people in insecure and precarious jobs in France are women). Certain groups, whose population is increasing, are particularly vulnerable and must be the object of an action by the public powers: single mothers and elderly women. The lack of economic opportunities for certain groups, such as

8. France's High Council for Equality between Women and Men, "Egaliter" report, July 2014.

9. FR 39%, ES 34%, PT 33%, IT 31%. Source: Francesca Bettio, Platon Tinios, Gianni Betti, "The Gender Gap in Pensions in the EU European Commission, 2013..

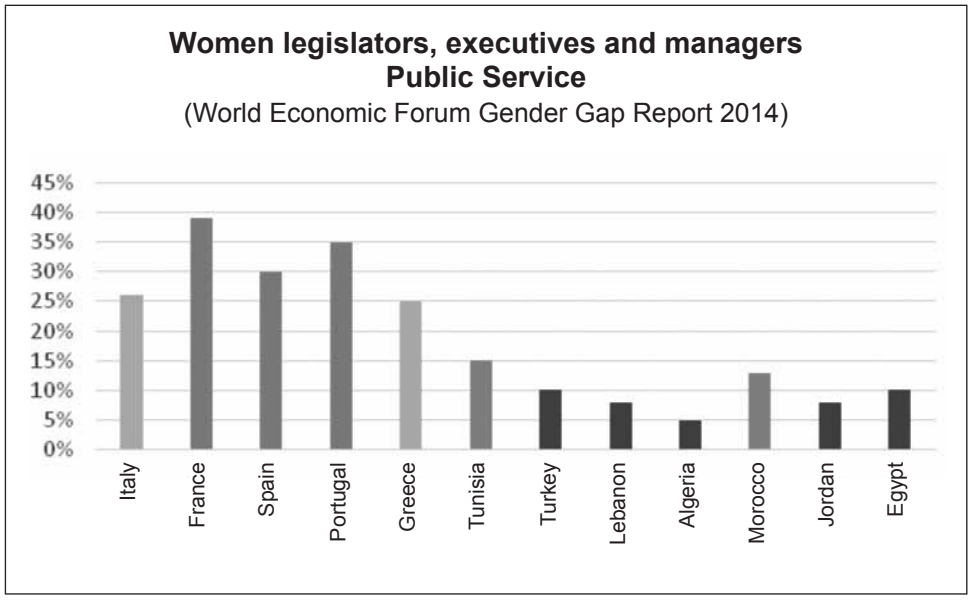
10. 10% of men in France.

rural women or migrant women, is a subject of concern in all countries.

The horizontal segregation of the labour market is a reality in all countries. Women are overrepresented in certain sectors: pharmacy, dental service in Morocco, magistrates in Lebanon and in Tunisia. Women are also overrepresented in the public sector, for instance in Algeria 70% of working women are in the public sector. In Spain five million women (out of approximately 10 million working women) are employed in the service sector (trade, hotels, public administration) and in education, health and welfare services.[11] In France, half of the female employment concentrates in 18 occupations and 12 professional families (38 occupations of 20 professional families for men).

Entrepreneurship and Economic and Social Decision-Making: Glass Ceiling, Sticky Floor *and* Glass Wall

Along with the gender-based distribution of labour there is a gender-based distribution of professions, particularly at the bottom of the least qualified levels. Women crash not only into the *glass ceiling* (which blocks their career) with a *sticky floor* (which limits them to lower positions) but also into a *glass wall* (even when they achieve high positions, it tends to be in non-strategic departments).



11. 2013 Survey on the Spanish working population.

Women continue to be underrepresented in economic decision-making, and their average representation among legislators, public service officers and managers is 21% for the twelve countries,[12] ranging from 5% in Algeria, 8% in Jordan and Lebanon, to 39% in France and 35% in Portugal. The figures in this field are still extremely low (always under 15% for non-European countries) and show the practical, economic and symbolic obstacles confronting women in these countries. Even in public enterprises, they only amount to 9.3% of the senior officers in Turkey. In Morocco, only 11% of directors in the public service are women.[13]

Women are also poorly represented in other decision-making fields in southern countries: only 7% of headmasters in Tunisia are women and the trade unions are dominated by men: there are no women on the executive board of the Union Générale des Travailleurs Tunisiens and only 4.2% of its members are women, which also has an influence on how the trade unions take into account the status and needs of women.

As for representation in company boardrooms, 20% of women are non-executive members of the board on average in the EU. In Turkey, women account for 11.3% of board members in the 100 leading listed companies (3.8% if we overlook family members). However, the glass ceiling is beginning to crack with the adoption of quotas in France, Italy and Spain (unfortunately unaccompanied by sufficient sanctions) and a directive that is under discussion at a European level.

Entrepreneurship is another field in which women still find obstacles: in the EU, on average 31% of entrepreneurs are women (38% in Portugal, around 30% in France, Italy, Spain and 15% in Turkey).[14] The report for Spain notes that women entrepreneurs are undervalued because of the sector chosen and their activity is often considered a supplementary income. One of the effects of the crisis in Spain is an increase in women's entrepreneurship, obliged by the cuts in the traditional labour market (notably the public sector) to create their own business. The reports emphasise both the "male business culture" (Spain) and the fact that often women do not have enough access to information on entrepreneurship, are not trained in risk-taking and do not have enough time for networking and training.

The more limited resources of women (income, property, etc.) are an obstacle to access to bank credit and therefore entrepreneurship in all countries. In France, women have a rate of rejection of credits almost twice as high as men for entrepreneurship. The programmes of specific support in this field must be encouraged. A support programme for entrepreneurship in Algeria was implemented but only 10% of the projects were led by young women. Also in Algeria, a microcredit programme is more used by wom-

12. Average calculated based on the figures of the World Economic Forum, "Gender Gap Report 2014".

13. Moroccan Ministry of Public Service and the Modernisation of the Administration, 2012.

14. European Commission, "Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe", September 2014.

en (at 60%) for the creation of microenterprises.

The Impact of Unpaid Work on Women's Economic Independence

The progress of women's employment does not come with proportional changes in the cultural field, assistance infrastructures and the organisation of paid and unpaid work. The distribution of care for people and domestic work is still largely unequal: in Portugal, 25 hours/week for women and 9 hours for men; in Algeria the contribution of men to unpaid domestic work is negligible at 3.4%; in Spain only 2% of men take parental/paternity leave and the excessive working hours is a burden for parents wishing to take care of their children. The slow evolution of mentalities and men's acceptance of unpaid work continue to be major obstacles. The ageing population and the important proportion of poor elderly women in Europe are new challenges.

Part-time work has consequences in terms of salaries and promotion or leaving the labour market due to an environment quite unfavourable to the reconciliation of professional and personal life. In Italy, women often "choose between having children or work"[15] and the report notes that the fact of delaying the retirement age will have as a consequence the loss of the free childcare service provided by grandparents (mainly grandmothers) that compensated the shortcomings of the system. We therefore find a "sandwich generation" of women who take care both of their elderly parents and their children and for whom unpaid work is an obstacle to entering the labour market and has consequences for retirement. Similarly, in Algeria, 30% of women who have left a job say they did so for family reasons.

In European countries, the crisis has also had an impact on the provision of care facilities, welfare benefits and maternity, paternity and parental leaves. Generally, the provision of affordable and quality infrastructures for the care of children and sick or elderly people is largely insufficient, especially in southern countries. Nevertheless, the legislative progress in terms of childcare is real; maternity leave exists in all countries (even if it not always paid) and the countries focus increasingly more on the issue of care facilities.

The Crisis of Austerity Policies: Questioning the European Social Model and the Equality Models

In all European countries, the crisis and the austerity plans have led to a major increase in unemployment, poverty and inequalities. According to the report for Greece, 1/3 Greeks no longer have National Insurance, 2.5 million people (out of 10.8 million) are living under the poverty threshold and the birth rate has decreased by 30%. We are witnessing a "spectacular regression" in terms of women's rights, which is contrary to

15. In 2008-2009, 800,000 mothers reported that they were forced to resign because they were pregnant, Italia Lavoro, Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, 2010.

the EU founding principles and is endangering the binding gains. Thus, concerning Greece, the Parliamentary Assembly of the Council of Europe warns: "Many austerity and fiscal consolidation programmes are not in keeping with the European Social Charter or the Charter of Fundamental Rights of the European Union."[16]

In southern Mediterranean countries, the deregulation of the labour marke, and cuts in public services, salaries of civil servants and welfare benefits have heavily affected women. Thus, their employment rate has stopped increasing and has stagnated on average at around 62.5% since 2008 and the quality of work is decreasing. Women are confronted with a "double penalty" of an increasingly precarious labour market and cuts in welfare policies and benefits (nurseries, healthcare, family allowance). In Portugal, family and disabled people's allowance have been reduced and the poverty rate has increased, notably among unemployed women. In the Greek crisis, women are an "adjustment variable", unemployed women amount to around 30% or those obliged to return home, and women migrants previously employed in the domestic sector are now without a job or welfare coverage and confronted with growing xenophobia. The lack of preliminary analysis of the impact of gender on austerity policies has already put into question certain gains and in some countries it is running the risk of having long-term consequences on the status of women, largely absent from the decision-making leading to the implementation of these policies.

Legal Obstacles Linked to Sexist Stereotypes for the Participation of Women in Economic and Social Life

In the southern Mediterranean mainly, inequalities in legal matters and personal status, notably in the control of financial resources (property, inheritance), are barriers to the economic independence of women. Apart from Algeria and Morocco, the countries[17] lack legislation on pay equality or on discrimination in terms of contracts (apart from Morocco and Algeria where it is in process of preparation).[18] However, the legal dependence of women on their husbands is decreasing. Tunisia has always been considered one of the most advanced Arab countries in terms of women's rights thanks to the 1956 Personal Status Code and texts adopted later; however, this has not been sufficiently applied in practice. In Morocco, a large part of the discriminations have been purged from the 2004 Family Code but inequality persists (inheritance). In Lebanon, the Constitution gives the right to the different religions to apply their own legislations: therefore, 15 different family codes establish inequalities between women and men (parental

16. High Level Conferences of the Council of Europe, 2014 and 2015.

17. Tunisia, Turkey, Lebanon, Jordan, Egypt.

18. Indicators on the Legislation in terms of Employment: World Bank: http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/getting-a-job#workplace-protections.

authority, lack of non-religious marriage, etc.) and among women themselves. Turkey, Lebanon, Algeria, Morocco, Jordan and Egypt also maintain reservations to the UN CEDAW Convention.

Women are also facing very specific obstacles for their freedom and independence. The reports notably mention the difficulty for women to rent accommodation (Algeria) and mobility issues: reticence of the family for young girls to leave the family home / the closeness of the family and the lack of safety on public transport (Egypt, Turkey). The report for Algeria notes that unemployed women go out little and have therefore few opportunities to find information on jobs, training and business creation opportunities.

The fiscal policy is also an obstacle to economic independence, lacking individual tax base, for instance in France. In this field, the generalisation of gender sensitive budgeting would entail progress.

The weight of stereotypes, traditions and religions has a great effect on women's work, but it varies from one country to another. In western countries, the penalisation of mothers in the labour market always contrasts with bonuses for fathers, who are still often considered the "family pillars", despite the increase of the proportion of households with two incomes and single-parent families. In the south, all reports insist on the obstacles linked to religious, social and cultural factors and related to the persistence of the weight of the home and the family, refusing to recognise women's capacity to play a role outside the family structure. In Egypt, the report also insists on the role played by the media, which offers a very traditional vision of women and men. In Morocco, this area of intervention was analysed relatively early, with different studies on the media and textbooks since 1997. However, the report points out that they have not had notable effects in the country. Generally speaking, we see tensions due to shifts traditionally reserved to men and the private space and the gradual arrival of women in the public space, which causes violence and resistance.

Levers for Change

Along with the aspects already mentioned, one of the conditions for change is the availability of studies and indicators broken down by gender, age and territory. Only a true knowledge of the problem, including an analysis of the effects in terms of gender of the legislations in preparation and the budgets will enable the adoption of policies allowing an active promotion of equality.

A strong political long-term will is also an important factor of change, positively illustrated by the *Ley de igualdad* (Gender Equality Act) adopted in Spain in 2007 and by the *Loi pour l'égalité réelle* (Real Equality Act) adopted in France in 2014, both pursuing de facto equality in a wide range of fields. The French act includes, for instance, measures for the generalisation of parity in all spheres of society, a reform of the parental leave favouring the sharing of responsibilities and measures for the use of the public markets as equality levers.

The demographic evolution in the region has both positive and negative im-

plications. The ageing of the population in Europe is a challenge for the pension systems and for women working in poorly paid jobs in the care sectors or looking after a member of their family. Investments in the sector of people's care to improve the quality of the care and revalue the work in this sector could also be a factor of well-being and job creation. In southern Mediterranean countries, the mass unemployment of youths is a factor of injustices and instability and should be a priority for the future. The regression of birth rates and the average marriage age (for instance, in Algeria, 20 years in 1970 and 29 years in 2008) are positive factors for the increased participation of women in the labour market. The increasingly number of unmarried women can be a means for some of them to escape men's authority (Morocco, Algeria where 1 million women are single).

An agreed action and an involvement of all the actors concerned, state, public institutions, private sector and civil society is key to ensuring the change. The state must continue eliminating all the discriminatory provisions, formulating legislations and public policies favourable to the fight against women's poverty and for equality in all fields, accompanied by resources, objectives and assessment processes. The implementation and maintenance of national security systems and inclusive public services through the territory and the protection of women in the informal sector are important aspects in this respect. Gender mainstreaming in all aspects related to education is a grassroots element of the public powers' action. The adoption of measures for real parity in all fields also takes on special importance, as well as professional equality policies taking into account the situation and needs of women in their diversity. Similarly, specific measures to enhance the value of their potential (mentorship, support for entrepreneurship, continuous training…) including the "non-traditional" fields and also aimed at the vulnerable groups of women are also indispensable.

A field that demands particular attention is that of the articulation between paid and unpaid work, which needs an intervention in terms of paid maternal, paternal and parental leave, the creation of quality and affordable care facilities at the disposal of dependents, and education on equal sharing of family and domestic responsibilities between women and men.

The private sector, notably the media, has a role to play in the promotion of gender equality, the promotion of progressive portrayals of women and men, the fight against sexist stereotypes and a major participation of women in the media is an important element. Social media has played an important role in the "Arab Spring" and can continue to play a positive role of feminist mobilisation, notably with the emergence of a new generation of feminists. Enterprises must also commit to the promotion of equality, both in terms of in-house practices (quotas, promotion and selection, working times, flexibility, care structures, coaching, mentorship, awareness-raising actions, equality plans), but also through external actions linked to social responsibility and actions aimed at achieving labels and certifications.

The support for and consultation of civil society networks, national and international, in particular women's organisations that have expertise in these issues, is crucial to provide ideas, identify needs and make proposals on gender-related issues. The participation of these organisations must also enable the diversity of the needs and situations of women to be taken into account.

The participation of women in political life

As noted by the report for Jordan, the engagement of Arab women in political life has been a reality since ancient times and experienced its peak in the early 20th century with the period that enabled the different countries to free themselves from colonialism. But this engagement is not reflected in the role played by women in the construction of modern states and we have witnessed a regression in many countries together with a growing influence of religion. This past reality re-emerged in the phase of the "Arab Spring", during which women played an active and influential role through their presence in the masses and the demonstrations to call for reforms. However, they have since been removed, marginalised and threatened with losing some of their rights. In Tunisia, for instance, women's mobilisation during the revolution has not yielded results because out of the 1,500 appointments to decision-making positions, only 7% are women. There is therefore an important gap between the strong capacity for engagement, mobilisation and participation of women and their effective representation in the political institutions.

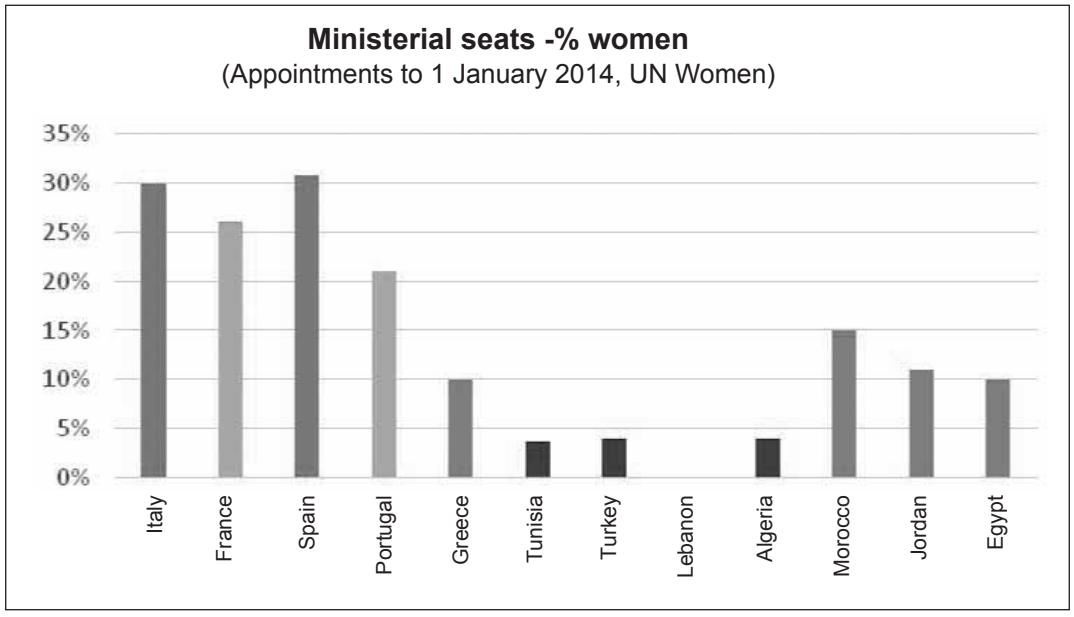
In the European countries, for fifty years we have witnessed a gradual increase in women's representation in politics and legislative changes, but politics continues to be a field dominated by men. Thus, there has never been a woman head of state in the four countries considered, and only two women prime ministers (one in France and the other in Portugal).

The Slow March towards Parity

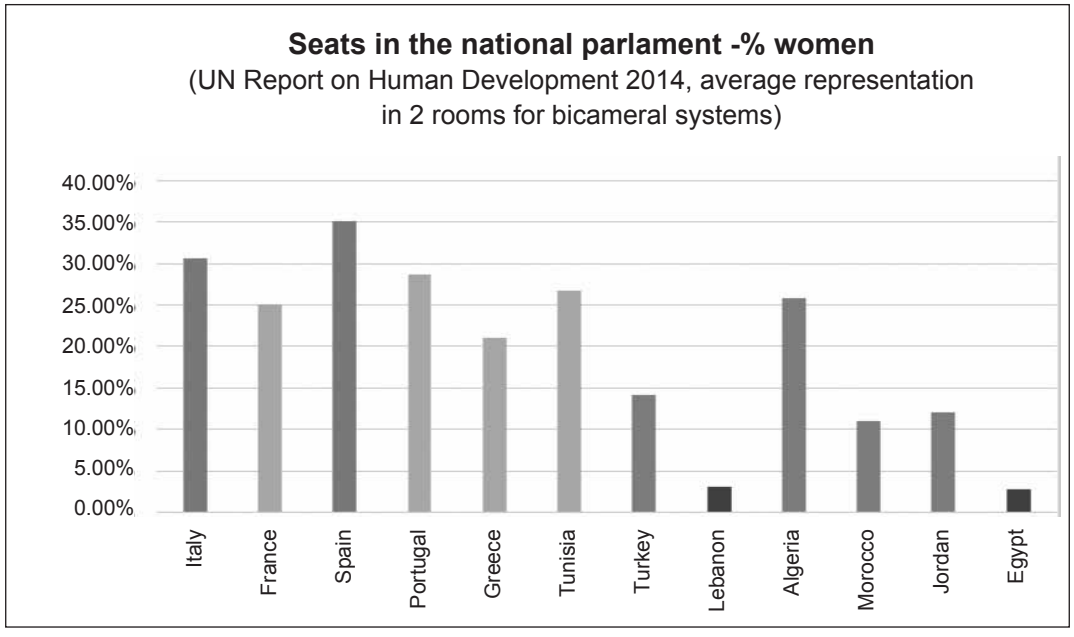
The figures show immense shortcomings in the progress towards parity: the average representation in ministerial positions for the twelve countries only amounts to 14% and it is lower than 15% in eight countries, which shows the absence of women in executive decision-making, in particular in the southern countries (less than 5% in four out of seven countries examined).[19]

Women represent on average 20.1% of the members of the national parliaments in the twelve countries (representation average in the two chambers for bicameral systems). In the five northern Mediterranean countries, 28.1% of parliamentary members are women; 13.6% in the seven southern countries. Egypt

19. Average calculated based on the averages of the "Charter of Women in Politics UN Women 2014". The proportion of women ministers in Greece decreased to 5% by March 2015.



with 2.8% of women in parliament and Lebanon with 3.1% have particularly disturbing results, although the rates for Turkey, Morocco and Jordan, with 14% and lower, are very inadequate for a true democracy.[20]



20. UN Human Development Report 2014.

Turkey and Lebanon are the only countries out of the twelve that have not implemented any parity / quota measure, either at a national or local level, and this despite the strong mobilisation of women's organisations for years in Turkey. All reports emphasise the need for such measures as a condition of democracy and to counterbalance the obstacles with which women are confronted to have access to politics.

Different systems have been implemented in the other countries. Morocco and Jordan have adopted systems of seats reserved for women: quotas of 60 seats (15%) adopted in 2011 for the chamber of representatives of Morocco and leading to 17% of women in the chamber and 15 seats for the Parliament in Jordan[21] (25% at a municipal level). However, even though women have increasingly won when running for elections outside the quota system notably at a local level (from 8 to 52 women elected outside quotas from 1999 to 2013 in Jordan), the system is still fragile. The report for Morocco emphasises the fragility of the non-established and non-structural promotional mechanisms in this field because we see an abrupt drop from 21% women ministers in 2007 to 3% in 2012 and 15.8% in 2013.[22]

In Algeria, a 2012 act introduced variable quotas for women between 20% and 50% of candidates for the National Assembly, thereby resulting in an increase of 7 to 32% of women (25.8% taking into account the upper chamber). The 2014 Tunisian Constitution goes further than the quota of 25% that existed before the revolution and establishes parity. The October 2014 elections thus mean a representation of women of 31.3%.

In Greece and Portugal measures calling for the inclusion of a third of women on the electoral lists were introduced in 2012 and 2006 respectively. The report for Portugal calls for the introduction of a real parity and truly dissuasive financial sanctions. In Italy, the evolution began at the local level with the 2002 regionalisation act calling for the promotion of parity and leaving great implementation autonomy to the regions and therefore with variable results. A national act from 2012 established parity for the municipal councils and municipal governments, and an act is currently under discussion for the national level. The mobilisation of women, notably the 2011 feminist movement *Se Non Ora, Quando?* played a major role in this progress, and the report points out different measures to improve the legislation, notably the introduction of the vote for all candidates on a personal basis. In France, parity was included in the Constitution in 1999 and later in successive acts, the latter from 2014 generalising parity in other fields. The representation of women in Parliament has grown from 11% to 25%, but it is still necessary to harmonise the upwards implementation and to strengthen the

21. 6 seats in 2003, 12 seats in 2010 and 15 seats in 2012..

22. "La femme marocaine en chiffres : Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles", October 2013.

constraints to avoid the bypassing strategies of the political parties.[23]

Obstacles and Levers for Change

The parity acts are essential levers for change to ensure the equal representation of women and men in politics as an essential condition of democracy, good governance and the consideration of needs and situations of the whole population. These measures must pursue 50/50 parity, include efficient sanctions and be adapted to the electoral system. Other measures can help the entrance of women and youths in politics, such as the limitation of the accumulation of mandates and work on the status of the elected women and men representatives and the mode of operation of the institutions in terms of reconciliation with personal life.

In terms of local level, on the one hand, women are still overtly underrepresented at the executive level: 16% of mayors in France, 8% in Portugal,[24] and they rarely run for elections to executive positions in the southern countries. In contrast, the local level is sometimes a pool and a springboard for access to the national level and highlight success stories of women in politics (Jordan), also leading to gradual changes of mentalities in the communities.

Political parties are still largely dominated by men and they play an essential role as guardians of access to elective positions, placement on electoral lists and funding. In the EU on average, we find only 13% of women leaders in the main political parties, none for the five countries considered. The operation of the parties often lacks transparency and they can limit the access of new arrivals to political life. In the southern countries, no party has introduced voluntary quotas and certain reports note that the parties fund the women's electoral campaigns less well. The work among political parties is therefore essential to improve the situation in terms of women's representation, implementation of tools (training in equality for leaders, voluntary quotas for the elections, quotas within the parties, women's groups) but also in terms of political programmes. It is also important for women's organisations to act in order to ensure elected women become a vector of change.

Another major obstacle, mainly in the south, is that stereotypes along with family, religious, economic, educational, political and welfare institutions support and promote the traditional role of women. Despite the evolution of the function of the traditional social pattern, these structures always have an influence that favours the role of men in the political arena and marginalises that of women. Hence a lack of social and moral support that can have an effect on women when they try to enter political life. The participation of women in politics everywhere is limited by the roles of gender and social expectations even before entering

23. "Rapport sur la parité en politique du Haut Conseil français à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes", February 2015.

24. INE, "Dossiê de Género", 2014.

politics.[25] The systems of values, customs and traditions often continue to outline a stereotyped portrayal of women and men, determining what is suitable or not for them. These values are equally channelled by the media, which often deals differently with women and men politicians and has less coverage of women candidates, according to the report for Italy, for instance (3.7% of coverage for women candidates in Pavia in 2013[26]).

The work on mentalities, education, the media, by means of campaigns, awareness-raising, programmes, training and so on must continue while the promotion of the economic independence of women. Moreover, the lack of resources (financial, symbolic, etc.) is also a major obstacle for entry into politics.

The programmes of support for women, including young women, such as mentorship (implemented in Portugal for instance[27]), the promotion of models, the training in and strengthening of skills have yielded results and must be supported. Similarly, for civil society representative organisations, including feminist organisations that play an important role in this field (Italy, Turkey, 50/50 campaign of the European Women's Lobby, which could be transposed to the Euro-Mediterranean region), these organisations must be supported and consulted to ensure long-term progress.

Finally, the lack of political stability in some countries and the emergence of extremist religious currents strongly attacking the feminist movements are a threat to women's rights, which calls for great vigilance, firmness and increased investment in all the programmes contributing to the establishment of real parity in all countries.

Combating all forms of violence against women

Violence against women is the most widespread violation of women's human rights throughout the world. Raising awareness of violence issues has increased in recent years and some countries have implemented instruments, but most of the work on violence continues to rest on the everyday engagement of women's organisations.

In many of the countries considered, above all in the south, the economic dependency of women and the rise of religious fundamentalisms have disastrous effects on violence against women. This issue calls for a global response and must be considered in relation to all the aspects of equality, such as the most serious expression of the inequalities between women and men ,and not only as an issue of women's health.

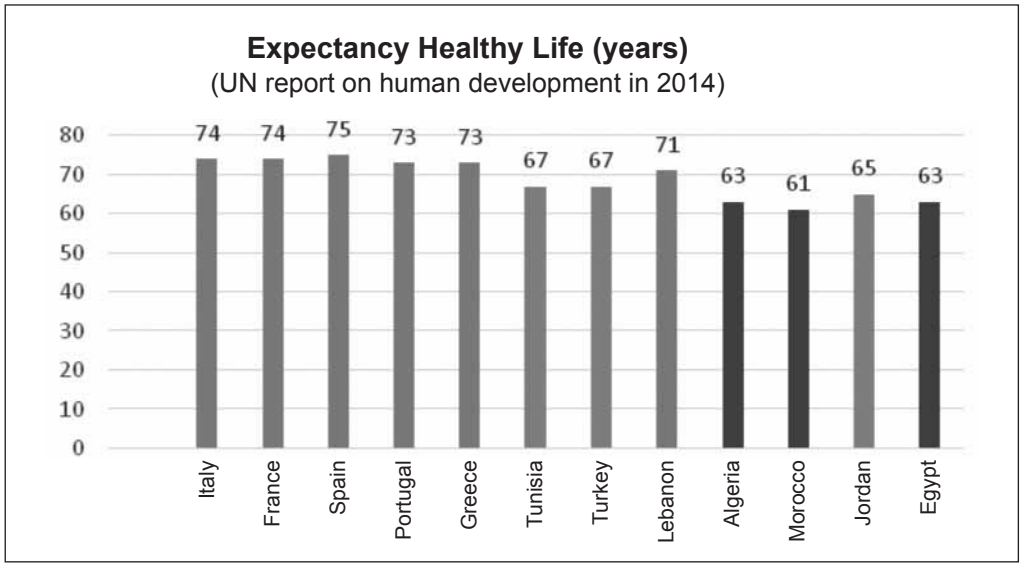
Women's Physical Integrity Indicators in the Twelve Countries

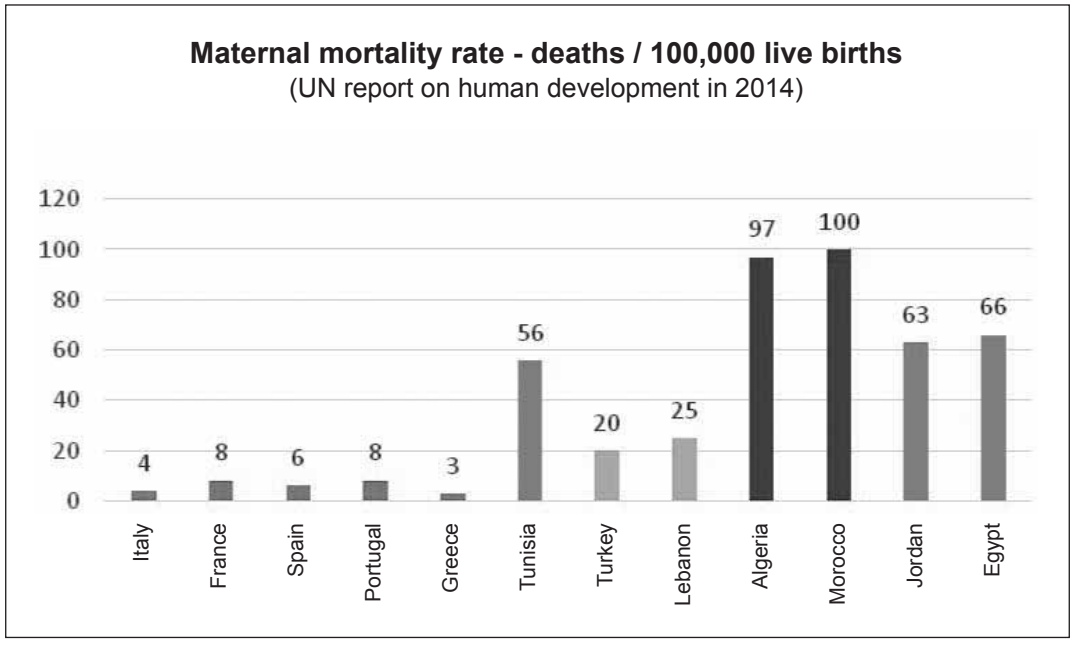
Life expectancy in good health of women is around 73 years on average in northern

25. World Bank and Women in Parliaments Global Forum, "The Female Political Career", January 2015.

26. "Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per genere nei canali televisivi RAI durante la campagna elettorale del 2013".

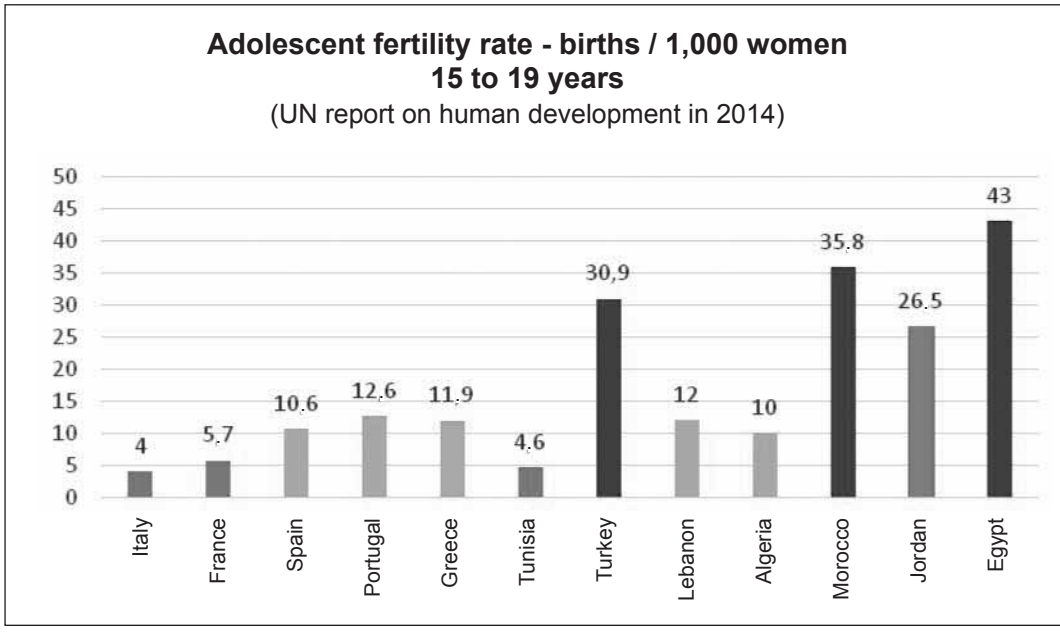
27. Programme "Woman to Woman" implemented by the Portuguese Network of Youth for Gender Parity, 2004-2006 and 2008-2010.





Mediterranean countries and 65 in southern countries. The maternal mortality ratio, one of the Millennium Development Goals, has moved from 400 maternal deaths per 100,000 living births in 1990 to 210 in 2010 in the world, far from the target established, which is three quarters of maternal mortality. This ratio is very low in Europe but is still quite high in certain countries, such as Algeria and

Morocco (97 and 100), as is the adolescent birth rate (Egypt: 43/1000, Morocco: 36/1000, Turkey: 31/1000), revealing pending progress in terms of women's health and the right of women to manage their body and their sexuality.



In terms of the prevalence of violence against women, the data between countries is not generally comparable. For the EU Member States, the European Union Agency for Fundamental Rights released in 2014 the biggest survey in the world on violence against women and concluded that one woman out of three has endured physical or sexual violence since the age of 15. The survey also concludes that most survivors of violence do not report.[28] The data provided by the reports analysed offers a picture of the enormous scope of the problem: 75% of Lebanese women endure domestic violence[29]; in Egypt, over 99.3% of Egyptian girls and women interviewed said they had endured some form of sexual harassment during their life. 82.6% do not feel safe at home, a figure that increases to 86.5% in terms of safety on public transport.[30] In France, 201,000 women per year are

28. European Union Agency for Fundamental Rights, " Violence against women: an EU-wide survey", 2014, survey conducted among 42,000 women in the EU.

29. Kafa estimate.

30. Fatiha SAÏDI, "Les droits des femmes et les perspectives de coopération euro-méditerranéenne", report for the Committee on Equality and Non Discrimination of the Council of Europe, September 2014.

subject to violence from their partner;[31] in Portugal there were 42 femicides in 2014. In Morocco, a survey published in 2011 showed that 63% of women aged between 18 and 64 (67% in an urban environment, 56% in a rural environment) were victims of a form of violence over the last twelve months and that sexual violence affects 23% of women throughout their life.[32] In Turkey, a 2008 survey showed that 41.9% of married women have been confronted with physical violence at some moment in their life.

Programmatic and Legislative Progress, Key Levers for Change

In most countries, the response of the authorities is clearly insufficient given the seriousness of the issue. In southern Mediterranean countries, we also see a great dependency on the programmes with relation to the backers of foreign funds. In Italy, the 2013 act lacks a global coordinated vision and preventive measures. For instance, there are no general rules on the service of assistance to survivors in shelters. The Greek act does not encompass all forms of violence. We also see a rise of violence because of the crisis and, at the same time, the capacities of assistance centres for violence survivors are being questioned because of the budget cuts. However, we see good practices. Spain was the pioneer in 2004 with its Organic Act on Integrated Protection Measures against Gender Violence even though there have recently been budget cuts of 27% that have had an effect on its implementation. In France, successive acts since 2000 have meant progress with recent innovative practices: local observatories, the use of protection ordinances, survey on the cost of violence,[33] and so on. These good practices can be transposed to other countries. Similarly, the Convention of the Council of Europe on Violence against Women,[34] a very comprehensive international instrument that can be ratified by non-European countries, is an important lever for change.

There is no framework legislation on violence against women in Tunisia (in process of preparation), Lebanon and Egypt. In Turkey and in Jordan the act only covers domestic violence. In Turkey, according to the report, despite the 2012 act, the judiciary power (police, judges, lawyers, etc.) lacks training, clear instruction and sometimes the will and, therefore, the system does not work efficiently. In Morocco, we find specific articles on violence in the Constitution, but there is no global act on gender-based violence, despite three successive projects. Two forms of violence are currently covered by law: domestic violence ("physical abuse and negligence" but without including marital rape, for example) and sexual harassment in the workplace. The report notes a

31. 1.2% of women aged 18-59 living in a couple. French Ministry for the Rights of Women, "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres Clés - Edition 2014".

32. National Survey, High Commission for Planning, Morocco, 2009.

33. 3.6 billion euros/year.

34. Council of Europe, Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention): http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/brief_fr.asp

friction between progressive momentum and regressive momentum between multiple texts, diversely implemented, power of appreciation of the judges but also successive revision of the penal code which will notably ease the assistance to women survivors of violence in the assistance centres and end the dual violence against young women who have been raped who are no longer obliged to marry so that the man escapes imprisonment (under the pressure of public opinion and women's organisations). In Algeria, an act criminalising domestic violence was adopted in March 2015, which includes harassment in public spaces and the marital moral harassment and seeks to preserve the financial resources of women from the confiscation by their husband. This progress is however limited by the introduction of the notion of the victim's pardon, which can terminate legal actions.

Even in the countries where there is legislation, women's access to justice is still very problematic for reasons linked to legal illiteracy, lack of resources, sexist prejudices, and so on. This aspect is reflected by the weak proportion of women who report rape: in France only 10% of women who have been raped do so,[35] in Italy it is 26%, and in Egypt, 2.6%.

Another major obstacle to women enjoying their fundamental rights is the limitation or lack of rights in the voluntary interruption of pregnancy in six of the seven southern countries (except Tunisia). The resort to abortion is legal and without condition in the four European countries, although in practice in Italy 70% of doctors refuse to perform it[36] and in Spain religious and conservative currents also actively oppose this right.

Taboos and Social Acceptance: An Often Invisible and Accepted Violence

Even if violence against women is still invisible and inadequately tackled in European countries, mentalities have greatly evolved in recent decades: 91% of Spaniards, 93% of Greeks (with a complete change from the 25% ten years ago) and 88% of Portuguese (46% in 1999) believe that violence is unacceptable and must be punished by law.[37] The reports for southern Mediterranean countries indicate a greater social acceptance of violence: according to a 2008 survey, 68% of Algerian women accept their husbands' violence.[38] According to the report for Lebanon, the system is still mainly confessional, misogynistic and discriminatory and exacerbated confessionalim stops any progress, and violence is largely accepted. For instance, the notion of partner rape is considered as "contrary to the Lebanese values". The reports also note that violence is also the sign of resistance to transition towards a more modern society and the entry of women into the public sphere. In Egypt,

35. 1.2% of married sharing a household aged 18 -59. French Ministry for Women's Rights, "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres Clés - Edition 2014"..

36. European Women's Lobby, "Women's Watch Report 2012-2013".

37. Ibid.

38. "Enquête de l'Office National des Statistiques", 2008.

violence (virginity tests, rapes, murders of activists) has been used to exclude and threaten women and prevent them from participating in the democratic transition process.

Some forms of violence are still a taboo and are the object of refusal mainly in southern countries: prostitution, trafficking, incest, paedophilia (Lebanon, Morocco). Sexuality and homosexuality are also taboos and the woman' body is a field of tensions and oppression. Forced marriages and the so-called "honour" killings continue to exist even when they are prohibited.[39] Certain aspects linked to economic violence are also a taboo, such as the issue of inheritance in Morocco or the issues of personal status in Lebanon. The sometimes extreme violence against certain groups of women (single women, prostitutes, migrant women, in Europe and in the southern countries) is often invisible and ignored. The Greek crisis has provoked situations of great social insecurity and vulnerability for the aged domestic employees without papers and without welfare protection and we also note conditions of inhuman retentions of women and men migrants intercepted in the Aegean Sea.

In Morocco, the report notes a new form of violence, the recruiting of young children in networks of fundamentalist religious terrorism, enlisted and indoctrinated to serve the so-called "martyrs" of "armed Jihad", of sexual slaves and household and cooking domestics, i.e., probably "reproducers". This disturbing violence is fed by deeply-rooted customs and a certain interpretation of the sharia. This new form of violence calls for a reflection and an adapted legal response.

In the countries controlled or influenced by Islamist fundamentalist groups, discrimination takes on an increasingly violent aspect and barbarism against women by groups such as Al-Qaeda, Daesh or Al-Nosra call for an engagement without concessions of all the actors and shows the need for a separation between religion and state.

Levers for change

Efficient public policies comprise an action plan, legislation against all forms of violence, a coordination body, implementation and assessment, and a specific budget.[40] The countries must create assistance services, improve prevention and coordination and strengthen awareness-raising. Similarly, the guarantee of rights in terms of sexuality and reproduction, including the right to VIP, are essential.

The production of studies, including prevalence studies in numerous countries is a positive sign, which must become widespread in order to make the invisible visible. The methodology used by the survey of the European Union Agency for Fundamental Rights could be used for the Euromed space countries. Awareness-

39. For example, in Turkey in 2009, an organisation compiled over 264 cases in seven months (more than one per day) reported in the press, in which a woman had been killed by a member of the family, husband, ex-husband or partner, cited in "Christian Science Monitor", 14 April 2011.

40. Based on Recommendation (2002)5 of the Council of Europe on the protection of women against violence.

raising campaigns using messages and channels adapted to the public must become widespread at a local, national and regional level.

The economic emancipation of women, the involvement of men, the increased awareness of the problem, the acknowledgment of new forms of violence (prostitution recognised as a form of violence in Sweden, Iceland, France, Ireland) and the use of international texts must contribute to the gradual eradication of all forms of violence against women and girls.

Conclusions

The promotion of de facto equality between women and men needs a global and structured response because equality concerns all aspects of public and private life. Similarly, the construction of democracy and sustainable development cannot be possible without the implementation of real equality between women and men.

The institutionalisation of gender equality policies should become a standard objective of governments: legislative measures in all fields to ensure the durability of the change, solid institutional mechanisms, implementation of gender mainstreaming and gender budgeting strategies, inclusion of women in all decision-making fields and transversality/coordination between sectors of public action. Similarly, the existence of reliable and comparable studies and indicators is indispensable for efficient decision-making, including in the phases of transition and political, social and economic instability. The agreed implication of all civil society actors also takes on considerable importance: private sector, media, but above all consultation and support of independent civil society, in particular women's organisations that have great expertise in the matter. The creation of "virtuous alliances" between women leaders, NGOs and academic figures can be drivers of change.

The promotion of real equality will not be possible without taking into account the involvement of the different groups of women in society to eliminate inequalities between women. Public policies and programmes of all actors must include the different needs and vulnerabilities of women according to their personal situation and the territory where they live. Women's organisations have an important role to play in this field.

In all the countries, the stereotypes and socio-cultural framework have a notable influence in all fields and the implementation of instruments must be completed with awareness-raising campaigns for all the actors. The media and the education system have a key role to play in this field and can become important vectors for the promotion of the culture of equality.

In 2015, both in Europe and in the southern countries, the momentum towards the emancipation of women as a fundamental historical transformation is increasingly anchored in the daily realities. Neo-liberalism, together with political and religious conservatisms and the rise of populism, entail a particular challenge for progressive policies in terms of equality and women's rights. The politi-

cal action, the strategic mobilisation and feminist solidarity, including between the different regions and generations, are responses to the attacks on the gains, freedom and physical integrity of women. It is particularly important to continue using national and international instruments and take advantage of the 20th anniversary of the Beijing Action Platform and the adoption of new sustainable development goals to call for a renewed engagement of countries in the rights of women and the real equality for the implementation of a new model of sustainable and equitable development of societies.

In Conclusion: Some Lessons to Keep in Mind...

Soukeina Bouraoui
(Executive Director of CAWTAR, Associate Professor, Tunis)

The major interest of a regional institution such as FFEM lies in the comparative approach, which it adopts as a tool for a better understanding of women's rights and gender equality. This approach has been followed in this publication on the monitoring of the conclusions of the Ministerial Conferences. This work has been produced in two phases: a first phase for the production of reports by country and a second for the organisation of an international seminar bringing together the authors of the reports, experts and the founding members of the Foundation.

This work has revealed the obstacles hindering the lives of women and shows that, regardless of the specificity of the country and the sector, they prevent women from exercising their rights as citizens on an equal footing with men. This comparison has also shown that there are paths and solutions; indeed, in different countries, it has been possible to eliminate some obstacles. This progress can serve as an example and model for other countries.

The reports by country represent "case studies" that could benefit other countries through the exchange of experiences and good practices. Beyond each country, the whole Euro-Mediterranean region could benefit from them, if there is a clear political will and pertinent mechanisms. Encouraging this exchange is certainly one of the tasks of the young FFEM, which it will have to implement with the partner institutions. We should keep in mind that this region does not benefit adequately from all its human resources. By neglecting women – and therefore half of its population –, it suffers from a deficit in growth as well as in democracy and good governance. We should also point out that not all these reports have been prepared by senior international experts; some have been produced by young women researchers or activists of the feminist cause who are

experiencing firsthand the problems of their societies. Some of them have participated in the implementation of the good practices set out. This practice is, in itself, a good practice. It must be repeated, and undoubtedly improved, but it has enabled us to learn some lessons: 3 general lessons and 3 more thematic lessons (learnt from these reports that come from different countries in terms of language, culture, religious practice and development level).

First part. 3 general lessons:

1 - Understand and carefully analyse the framework and processes that have enabled the reforms, as well as the mechanisms and skills required to achieve them.

Verify whether the approach adopted is based on respect for human rights and the commitments of the states.

We should not limit ourselves to "copying" abstract measures or adopting law texts but rather examine if these reforms have an impact on daily life and the specific difficulties of women.

How, for instance, is the acknowledgement of human rights married with access to justice for all?

And also, what would be the impact of having an IDENTITY CARD – a minimum condition of citizenship – for millions of women who are deprived of it?

2- Continually articulate the proposals for change or reform and the results expected, on the one hand, with the financial and human resources, on the other:

How, for instance, to call for the promulgation of an act on violence against women without studying the needs of creating adequate structures, in terms of training of the people involved (including judiciary and healthcare personnel) or the rehabilitation of women survivors of violence (economic capacities, activities that can generate income)? Without forgetting the protection of their environment: family, children, and also associations where these survivors find shelter. Access to services is essential and must be at the core of the changes proposed.

3- Adopt a holistic approach: the issue of women cannot be detached from issues related to good governance and democracy.

It must be at the core of the general MEDITERRANEAN COOPERATION policies, and not just policies on women. This holistic approach must be adopted at the level of the public policies of each country: whether it deals with decentralisation or territoriality, environment, fiscal laws or those establishing taxes, education, healthcare, National Insurance, planning, and so on. The aim will not only be to work on the "how" of this integration in terms of gender mainstreaming but also on the mechanisms for its implementation in the field. A first comparative study could address policies promoting women prepared by the different countries in the region.

Second part. 3 thematic lessons:

The 3 main lines of the Ministerial Conferences can provide a working basis for the following issues.

1- Economic participation and job opportunities:

The current apprehension concerning women's economic participation should be overturned. This would allow further recognition of their contribution, in terms of opportunities rather than constraints.

It is necessary first of all to rework the offer and demand equation, in terms of economic opportunities, entrepreneurship and employment. This applies to each of the countries concerned and the Mediterranean as a whole, which would not be in deficit compared to other countries in the world.

The question is: what advantage would the Mediterranean region have if it benefitted from all its competences, and if all its competences were enhanced?

Next comes the issue of the examination of the public policies and the specific implementation of guidance programmes (school, university and professional) for women compared to men. Are women prepared to enter into the future and expanding sectors?

This examination should follow the life cycle, from childhood to adulthood and even further. This is necessary, on the one hand, to better understand the discrimination endured by women and, on the other, to assess the accumulated loss of resources and potential gains for the region. The objective will, therefore, be to contribute compensation or catch-up measures. It will be necessary, for instance, to develop their soft skills and competences, both for young and not so young women.

The critical analysis by country is needed for all sectors. This also applies to countries that have achieved progress. We should ask, for instance, about the impacts. What are the performance indicators for the countries that have adopted national accounts systems bearing in mind gender-sensitive budgeting? Which methodologies have been followed?

The "gender" analysis of the education systems must be based on case studies related to a particular sector for instance, agricultural engineering studies in a given geographical region. How are young women graduates in this discipline employed in comparison to their male counterparts?

2- Political participation and public participation:

In this respect, the lesson to be learnt is to conduct research-actions based on practical cases. These will show that change is possible. However, it will be necessary to emphasise the difficulties to be overcome and how some of them have been solved in relation to the final result. The political commitment of women should be better analysed: why and how women commit to politics should be better understood.

It is necessary to create pertinent mechanisms and spaces enabling the political and public representation of women. Thus, women's commitment to associations is a very good training ground as well as their commitment to corporate representation, particularly at a local level. However, this must be put in the particular framework of each country. Thus, in certain countries that are far from being democratic their absence is explained by the fact that women exclude themselves

to avoid becoming accomplices of these systems.

The reports by country have shed light on the similarity of the obstacles for the presence of women in decision-making and political and public representation bodies. Regardless of their economic development, all the countries studied show a lack of women's representativeness, including for instance in the big public administrations.

All countries can do better! Often it is necessary to promulgate acts to ensure that the commitments made by the states are effective. This is the case of Italy, which has implemented a system to guarantee the presence of women in decision-making positions in local authorities. Or France, which in 2005 promulgated a series of decrees ensuring the application of the parity principle through penalties of 30,000 euros, which are gradually increased every year as long as the quota is not achieved.

We should point out at the same time that reintegration measures after a break from work and of encouragement of parental leave (for fathers and mothers) have been established at the level of the whole of the public service and even in the boardrooms of the public enterprises.

This measure applies to the recruitment and selection boards and employers are required to take into account their action in favour of women.

The "good practice" will be better understood through the analysis of concrete cases. The best known measure is the quota, and its process should be analysed. Examples drawn from southern countries and included in this work shed light on the results of the quotas adopted. But we could ask further, even before this measure, about the awareness-raising and training processes to understand how women are included in the electoral lists in Tunisia, Morocco, Algeria, Jordan, Egypt or Lebanon. Why have they run as candidates for important offices, including presidential, and how are they encouraged, if necessary?

These examples of success stories will be useful to other women in the region.

3- Combat stereotypes and socio-cultural norms:

In certain countries, religious norms are a pretext for discrimination against women. The best way to eliminate this a priori lies in demonstrating that these same discriminatory norms exist in countries where the majority religion is different. The comparative approach should be encouraged because it enables the taboos to be removed more easily. Rather that turn women from the South and the women from the North against each other, it would be preferable to recall that the legal and social status of the latter was unequal not so long ago.

The decentralised approach adopted by the Mediterranean conferences must be encouraged and widespread.

In conclusion, the culture of the values based on human rights must form part of all the training courses. A change of paradigm based on non-commercial values is necessary and must be at the basis of radio and television programmes, social networks and association programmes. Women's associations and the FFEM must develop their competences in terms

of communication related to women's rights so that it is more recreational, easier and more comprehensive.

This comparative approach must be inclusive rather than exclusive: men are our partners and their diversity is equal to women's. This work must be the joint result of a partnership between women and men in the Euro-Mediterranean region. The diversity of this region must be a creator of links rather than ruptures.

Annex

Conclusions
Union for the Mediterranean
Third Ministerial Conference on Strengthening the Role of Women in Society

Paris, 12th of September 2013

1. The Ministers of the Union for The Mediterranean gathered in this Conference on the role of women in Euro-Mediterranean society in Paris on 12 September 2013 under the Co-Presidency of HE Catherine Ashton, European Union High Representative and Vice-President of the European Commission, HE Reem Abu Hassan, Minister of Social Development of the Hashemite Kingdom of Jordan, and HE Najat Vallaud-Belkacem, Minister of Women's Rights and Government spokesperson of the Republic of France in her capacity of host country, are:

2. Supporting the on-going historical changes across the Middle East and North Africa region and determined to work together towards taking concrete steps responding to these changes;

3. Highlighting the important role played by women in these changes and in the on-going political transformation processes in the Southern Mediterranean;

4. Conscious of the opportunities these changes present to build up more stable, prosperous, and inclusive societies and ensure the strengthening of the role of women and to promote and safeguard their full participation in the political, economic, civil, social and cultural spheres of life;

5. Considering that reforms launched in several countries provided opportunities to advance women's and girl's full enjoyment of their human rights and fundamental freedoms, which still needed to be fully exploited in order to achieve the expected improvements in gender equality;

6. Considering also, the need to pay due attention to the contribution of women to the economy, and also to the impact of the current financial and economic crisis and the global economic slowdown on women's lives and gender equality, and

the need to integrate gender perspectives and to ensure women's participation in the recovery processes;

7. Recognising the significant contribution that women make to the economy and the major force that they represent for change and development in all sectors of the society; within this context, they attach great importance to respect for women's economic, social and cultural rights, including the right to development.

8. Confirming the right of women with disabilities and their empowerment in political, social and economic fields through designing, amending and strengthening policies, especially those related to their rights in education, health and employment, as well as preventing and combating all forms of violence and discrimination against them.

9. Strongly condemning all forms of violence against women and girls, and the violation of their rights, including these committed in situations of armed conflict, foreign occupation, all kinds of terrorism and post-conflict situations, inter alia their right to freedom of movement, to a secure and decent life, and to freely choose their residence without any expulsion by armed and forceful interventions and to undertake all efforts to end these situations;

10. Recognizing that sexual and gender-based violence affects victims and survivors, families, communities and societies, and calling for effective measures of accountability and redress as well as effective remedies; and recalling Security Council resolutions, including Resolution 1325 (2000) and 2106 (2013) as well as other relevant UN Resolutions;

11. Reaffirming the results and conclusions of the preceding Euro-Mediterranean Conferences on Strengthening the Role of Women in Society, held in Istanbul in 2006 and in Marrakech in 2009, including the Istanbul Common Framework of Action 2006-2011;

12. Reaffirming the international obligations and commitments in the area of women's rights, defined in international instruments to which states are parties, including those contained in the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and its optional protocol, the Beijing Declaration and Platform for Action, the Programme of Action of the International Conference on Population and Development (ICPD) and the outcomes of their review processes, as well as the Millennium Declaration and the Millennium Development Goals, and taking into account the Post-2015 framework for international cooperation, which should be treated as a base when seeking solutions for Euro-Mediterranean regional challenges; and recalling the Agreed Conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls of the 57th Session of the UN Commission on the Status of Women.

13. Reconfirming the importance to promote, de jure and de facto, equality between women and men in their civil, political, economic, social and cultural rights;

14. Expressing their support to all levels of government and to the efforts of individuals, groups and organs of society to promote and protect universally rec-

ognized human rights and fundamental freedoms, including civil society organizations, in particular women's rights organisations and human rights defenders, and to networks of women and men engaged in the promotion of gender equality and women's empowerment as stakeholders.

15. Accordingly, the Ministers renew their previous commitments in the following areas, which shall be implemented in accordance with their international obligations across the Euro-Mediterranean region:

I. Equal rights of women and men to participate in the political, economic, civil and social life

The Ministers recognize that equal participation of women and men in all spheres of life constitutes a fundamental and universal right, as well as an indispensable precondition of sustainable socio-economic development and good democratic governance. Their participation is an effective way to tackle political, economic, and educational challenges across the region. In order to promote equal participation of women in political decision-making at the legislative, executive and judicial levels, as well as in private sector positions, the Ministers agree to:

A. Increasing women's participation in the political decision–making processes at all levels, including in situations of political transformation, by ensuring their freedom of movements, by promoting their participation in elections and in government; by promoting their active participation in local communities, in civil society organizations, as well as in national political life; by targeted policies and instruments; by providing women with appropriate tools, including role-models and mentoring; and by addressing their issues and concerns in the political process with the creation of parliamentary caucuses on women's affairs;

B. Ensuring women's participation in reconstruction, peace-building and in policy design in post-conflict by inter-alia implementing the UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, and by establishing the actual chairs for the women's representatives around the table allowing them to effectively participate in decision-making;

C. Increasing women's participation in economic decision–making processes by promoting representation of women in corporate governance structures as well as in trade unions and employers' organizations; and by mobilising public and private sector resources to support gender equality and empowerment of women in leadership positions;

D. Ensuring gender equality in employment by granting equal access to full employment, equal pay and social protection; by promoting healthy, safe and harassment free working environment; by ensuring safe transport to and from work; by combating involuntary part-time work as well as by providing conditions to reconcile family and work life, including paid maternity and paternity leave, strengthened pregnancy and maternity protection for women in the workplace, equal division of care and household

chores between women and men, child care and of other dependent persons;

E. Improving women's employment in the private sector by addressing mismatch between skills taught in schools and what the labour market demands; by guaranteeing equal access to good quality education, by promoting women's education and training in scientific and technical universities and similar institutions, introducing life-long learning programmes for women and encouraging private companies to introduce training programmes for graduate women; by encouraging the private sector and foundations to invest in programmes and capacity building for women-owned enterprises and career development opportunities for women and girls; and by supporting the recruitment, retention and advancement of women and girls in science, technology and innovation through transparent criteria;

F. Promoting women's entrepreneurship, self-employment and economic independence and empowerment by undertaking legislative, administrative, social and educational measures to provide women with full and equal access to and control over economic resources, in particular to ownership of land and property, including through inheritance; to credits, loans, information, as well as to natural resources and knowledge about technologies; and by encouraging financial institutions to apply a gender perspective to their products and services and to provide micro-credits to women;

G. Reducing disparities between rural and urban women and girls by ensuring access to education, to technical and vocational training, new technologies and to financial assistance and credits; by promoting women's entrepreneurship also in rural areas as well as by establishing and developing childcare and family support and services in remote rural areas;

H. Ensuring the integration of gender equality and women's empowerment as a central issue within the post 2015 framework of the Sustainable Development Goals; analysing and implementing lessons learned from efforts to achieve the Millennium Development Goals, with particular reference to gender equality perspectives and the empowerment of women as a key element of sustainable development and poverty eradication;

I. Strengthening the citizenship status of women by ensuring women the right to equal protection by the law including equal rights with men to acquire, change or retain nationality and the possibility to transmit nationality to children.

II. Combat all forms of violence and discrimination against women and girls.

Referring to the Barcelona Declaration and Istanbul Framework of Actions, and recalling the Agreed Conclusions of the 57th Session of the UN Commission on the Status of Women (CSW), Ministers strongly condemn all forms of violence against women and girls, and acknowledge that gender-based violence and discrimination violates and impairs the full enjoyment by women and girls of human rights and fundamental freedoms.

The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), the UN General Assembly resolutions on intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women, and the resolution aimed at combating female genital mutilation and violence against women, as well as the Agreed Conclusions of the 57th Session of the UN CSW, provide a comprehensive set of measures for the elimination and prevention of all forms of discrimination and violence against women and girls. In this context, the Ministers agree to:

A. Addressing more effectively the prevention of and response to all forms of violence against women and girls including domestic violence, sexual harassment and bullying in public spaces when it is being used to intimidate women and girls who are exercising their human rights and fundamental freedoms, particularly freedom of opinion and expression; by adopting coherent and coordinated strategies to prevent and combat all violence against women and girls; by providing appropriate mechanisms of prevention, investigation, prosecution and punishment of perpetrators to end impunity; by ensuring women's right to equal protection by law, access to legal counselling and to justice as well as the right to adequate healthcare, including sexual and reproductive health, and reproductive rights, in accordance with the Programme of Action of the International Conference on Population and Development, the Beijing Platform for Action and the outcome documents of their review conferences;

B. Promoting education as a tool for the prevention of all forms of violence against women by establishing trainings for all actors concerned by the fight against violence, such as public officials and civil servants, including judiciary, police, politicians, medical professionals, teachers, boys and girls at school; by engaging, educating and supporting men and boys to take responsibility for their behaviour; by creating and maintaining an educational climate that is conducive to equality and mutual respect at schools; and by recognising and addressing the important role the media can play, including the social media, in inciting, but also as a tool for social change in combating violence against women and girls;

C. Educating the trainees on judicial bodies, candidates for judges and deputy public prosecutors on the subject of "Treatment of Women Victims in Court Proceedings" in order to improve judicial protection of the rights of women victims of violence, and implementing the inter-agency partner program of prevention with a review to raising awareness of citizens and reporting violence against women;

D. Preventing and combating all forms of sexual violence and violence against women and girls, including the elimination of domestic violence, human trafficking and harmful practices such as female genital mutilations (FGM), as well as child, early, and forced marriage and 'honour crimes' by raising awareness among women and men, boys and girls; by raising the minimum age for marriage to meet the obligations of the UN Con-

vention of the Rights of the Child; by reviewing, enacting and strictly enforcing laws and regulations concerning such issues and by generating social support for the enforcement of these laws in order to eliminate such practises combined with penalties for practising them;

E. Guaranteeing an appropriate framework for women victims and survivors of violence by providing appropriate support services and shelters, professional counselling, childcare and rehabilitation; by establishing telephone helplines for women and girls who are victims of violence by taking the necessary legislation and other measures to prohibit compulsory and forced alternative dispute resolution processes, including forced mediation and conciliation, in relation to all forms of violence against women and girls; and by training of medical and social care professionals, security personnel, police, lawyers and judicial authorities on the social, psychological, physical and legal risks and consequences of violence;

F. Strengthening the role of civil society organizations, in particular women's and youth organizations, women's rights defenders, as well as of local authorities and local communities, in the efforts to eliminate all forms of violence and discrimination against women and girls;

G. Recognizing the linkage between women's economic empowerment and the elimination of violence; developing entrepreneurship as a tool for women to gain economic independence and rehabilitation to a life free from violence; empowering women by boosting self-confidence, bringing them together in networks and making their voices stronger to stand-up for their rights.

III. Change in attitude and behaviour to attain gender equality with a view to promote women empowerment not only in rights but also in reality

The Ministers agree that fighting stereotypes portrayal of women and men, and transforming social norms and attitudes are main components in ensuring the promotion of women's active role in society on equal footing with men. In this regard, Ministers agree to:

A. Promoting a balanced and non-stereotypical portraying of women and men in the media and in the education system, and raising consciousness of the society on gender equality with a view to promote women empowerment by organizing awareness and educational campaigns as well as training in schools targeting not only women and girls, but also men and boys, as well as employers and employees of both public and private sector, to foster positive attitudes and behaviour and to ensure changes in the institutional behaviour with regard to women's rights and fundamental freedoms;

B. Designing and implementing national policies promoting a balanced and non-stereotypical roles of women and girls in society and combating trafficking and sexual exploitation of women and girls;

C. Promoting an effective partnership between the public and private sectors, employers, trade unions business

and professional associations as well as civil society organizations, women's associations, and youth across the Euro-Mediterranean region in the dialogue aimed at improving the situation of women.

* * *

The Ministers of the UfM member states agree to establish an effective follow-up mechanism as a Euro-Mediterranean forum on strengthening the role of women in society to ensure an effective dialogue on women-related policies, legislation and implementation. Minsters mandate senior officials/ experts to meet at least once a year to review the progress in translating the above commitments in laws and the implementation of measures contained in these conclusions, and provide report to UfM Senior Officials. The senior officials/experts will hold meetings to review progress on strengthening the role of women in society, taking into account the outcome of the consultations with the civil society.

In order to implement the measures agreed under the priority themes and bring the cooperation on strengthening the role of women in society to an operational level, Ministers, in accordance with their national policies, will support the development of projects in this area by relevant stakeholders, including civil society organisations, in particular through the identification of their needs for technical assistance and the improvement of a environment conducive to the implementation of such projects, including through the availability of appropriate funding. They welcome the projects labelled in the UFM, as presented by the UFM Secretariat Progress report on Women Empowerment and Gender Equality and encourage Member States, regional and international organisations, as well as non-governmental organisations to submit concrete projects to the UfM labelling process by UfM Senior Officials and encourage the UfM Secretariat to identify sources of funding and facilitate access to funding of these projects.

The Ministers agree that the next Ministerial Conference on strengthening the role of women in society shall take place in 2016 as an opportunity to review and evaluate the progress made.

The Ministers express their gratitude to the Republic of France for hosting this Conference and all the efforts exerted to ensure its success.

Declaration of the Seminar on Evaluating the Mechanisms of Violence Against Women

Marrakech, November 28, 2014

Preamble

In response to the international deadlines of 2015 (revision of the Beijing Platform, adoption of the Post 2015 Sustainable Development Agenda, Rio +20) framed in the Human Rights World Forum, the Federation of the Women Rights League (FLDDF, in its French acronym) has reunited a series of organizations of experts to evaluate international mechanisms along the issue of violence against women (VCM, in its French acronym).

This event took place the 26th of November 2014 and its main objective was to evaluate the functioning of existing international instruments and explore new conducts to improve its effectiveness in order to prevent and eliminate gender violence.

The seminar has allowed the extraction of recommendations to remind Governments about their international compromise to eradicate violence. The debate was mainly focused on the relevance and need to set up and consolidate a demanding and efficient mechanism to end violence against women. This mechanism must assure prevention, protection, sanction, reparation and evaluation.

Violence against women is the most extended human rights violation throughout the world. It constitutes the result of a social organization based in masculine domination, generator of sexist discriminations and unequal relationships between men and women.

This violence can take several forms: physical, sexual, of sexual exploitation, psychological and even economic or institutional. It does not recognize frontiers in matter of age, race, culture, wealth, or geographic emplacement. It can be exercised in the bosom of a family, collectivity and can also be perpetrated or tolerated by the State.

Taking in consideration that:

- **The successive adoption of a multiplicity of international instruments** against gender violence has favored the progressive construction of an interesting political action domain for women worldwide,

– The persistence of **disparities** between the tools and results in, specially, some **resistance** domains (armed conflicts, sexual exploitation, and more generally, statute inequalities, etc.)

We recommend

At the national level:

The adoption of Comprehensive Laws to fight violence based on gender;

The setting up of strategies and action plans for equality that integrate the fight against all kinds of gender violence;

The adoption from National Parliaments of a legislation that integrates the prevention, protection of victims, persecution of the aggressors and reparation;

The formation of professionals in contact with the victims;

The elimination of stereotypes in school programs, educative books and media products;

The constitution of a data bank with statistics sustained by on the ground surveys, designed from representative samples of the population.

At the international level:

The ratification and setting up of International and Regional Conventions of reference on Violence Against Women (VCM).

The suspension of substantial reserves that contradict the fundamental rules and eliminate its effectiveness;

The reinforcement of mechanisms from the United Nations that are relative to VCM and the simplification of its procedures;

The consolidation and demanding contribution of the CEDAW in its Optional Protocol in relation to the eradication of VCM;

The coordination between existing mechanisms that deal with violence to reach a greater optimization, effectiveness and efficiency of the human and material means;

Systematic evaluation framed in the follow-up mechanisms and economic costs of VCM in the context of the Sustainable Development Goals post 2015 Agenda.

Signatory Entities:

Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF),

Ms. Naëla Gaber, member of the CEDAW Committee,

Ms. Natalie Pilhes, Direction Interministérielle à la Méditerranée (DIMed),

Ms. Sylvie Gagliardi, Associated Researcher at the Irish Center of Human Rights from Galway University,

Ms. Esther Fouchier, President of the Forum Femmes Méditerranée,

Ms. Maria Àngels Roque, Director of Culture and Civil Society from the European Institute of the Mediterranean (IEMed),

Ms. Françoise Morvan, President of the Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes (CLEF),

Ms. Sarah Mantah, member of the Association du Genre en Action (GEA),

Ms. Zohra Mezgueldi and Ms. Geneviève Fermenjian, President and Secretary General of the Réseau Universitaire et

Scientifique Euro-Méditerranéen sur les Femmes et le Genre (RUSEMEG),

Ms. Asunción Miura, member of the Comisión para la Investigación de los Malos Tratos a Mujeres (CIMTM),

Ms. Michèle Loup, Vice-President of Elues Contre les Violences Faites aux Femmes (ECVF),

Ms. Karin Helweg-Latren, member of the Conseil National Danois des Femmes,

Ms. Serena Romano, President of the Association Corrente Rosa,

Moroccan Network of Solidary Women against Gender Violence

FEMMES EN MÉDITERRANÉE

PREMIER RAPPORT DE SUIVI DE LA FONDATION DES FEMMES DE L'EUROMÉDITERRANÉE DES CONFÉRENCES MINISTÉRIELLES

مؤسسة نساء الأورو-متوسط
Euro-Mediterranean Women's Foundation
Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée

IEMed.

Icaria editorial

Préambule

Fouzia Assouli
(Fédération de la Ligue démocratique pour les droits des femmes et Présidente de la Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée)

Au-delà des progrès réalisés, les sociétés euro-méditerranéennes continuent de ne pas donner aux femmes toute leur place.

Au Nord comme au Sud, elles sont sous-représentées dans les instances de pouvoir, économiques ou politiques, surreprésentées dans les emplois précaires, instables, peu rémunérés, peu valorisés, peu sécurisés. Dans le contexte actuel de crise économique, institutionnelle et sociale en Europe et en Méditerranée, on assiste ainsi à une régression flagrante des droits des femmes et un renforcement des inégalités, à la féminisation massive de la pauvreté.

Nous savons que l'action politique, la mobilisation stratégique et la solidarité féministe, y compris entre les différentes régions et générations, sont des réponses à la remise en cause des acquis et droits des femmes, à l'atteinte à leur liberté et à leur intégrité physique.

Les Conclusions des Conférences ministérielles d'Istanbul, de Marrakech et de Paris ont créé des attentes fortes, puisqu'elles contiennent des références à la révision des législations discriminatoires, à la Commission d'élimination des discriminations envers les femmes (CEDEF) et à des actions positives et concrètes. Le processus d'Istanbul est le premier processus régional intergouvernemental de consultation et de dialogue sur les droits des femmes. Il s'agit d'un outil régional unique de promotion de l'égalité femmes-hommes, au sens où il est conçu et négocié par tous les pays participants et non imposé par l'Union européenne. Par ailleurs, il reconnait – dans ses principes du moins – le rôle de la société civile et a donné lieu à un travail important de rapports et de documentation de la part de la Commission Européenne, des pays, et de différents réseaux de la société civile.

La Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée (FFEM) en tant que structure régionale ambitionne, dans ce contexte, de relever plusieurs défis : combler la dispersion des savoirs, le manque de partage d'expériences, l'isolement des acteurs de l'égalité avec un seul objectif : l'égalité femmes-hommes.

Son action vise en effet à fédérer les acteurs de l'égalité, et les faire travailler ensemble à travers la recherche académique, la réflexion prospective sur le

genre et les femmes, et le soutien à des projets de terrain.

Ce rapport qualitatif de la FFEM va effectuer un premier suivi des engagements pris par les Etats en matière de droits des femmes.

Je ne doute pas qu'il sera utile aux acteurs et actrices de l'égalité car il cerne bien les freins à l'émancipation des femmes et formule des propositions pour lever les obstacles. Il constitue une première étape. Il est destiné à se poursuivre selon diverses formes, dont celle de voir s'installer bientôt un véritable observatoire de l'égalité femmes-hommes au niveau euro-méditerranéen.

Pourquoi un rapport de suivi qualitatif ?

Esther Fouchier et **Maria-Àngels Roque**
(Esther Fouchier, Fondatrice du Forum Femmes Méditerranée et Maria-Àngels Roque, Directrice de Cultures et Société Civile, Institut Européen de la Méditerranée (IEMed))

Le respect des droits des femmes et la promotion de l'égalité des sexes sont l'une des clés essentielles pour construire la société de demain, une société de paix sociale et de progrès économique.

Les ministres et représentants des 43 Pays-membres de l'UPM ont pris des engagements concrets pour traduire ce principe au cours de trois conférences ministérielles sur le renforcement du rôle des femmes dans la société : Istanbul en 2006, Marrakech en 2009, Paris en 2013.

Ces déclarations portent une vision forte et actuelle des droits des femmes adossée sur des engagements précis pour accroître la place des femmes dans l'espace public, reconstruire une économie qui donne aux femmes des opportunités équivalentes à celles des hommes, lutter contre les violences faites aux femmes, changer l'image des femmes dans la société à travers l'éducation. Pour la première fois au sein de l'Union pour la Méditerranée, ces engagements feront l'objet d'un suivi régulier auquel les acteurs de la société civile seront associés.

Dans le cadre d'une réunion organisée par l'Union pour la Méditerranée en mars 2015, chaque pays a été invité à présenter un rapport de suivi.

Ces déclarations de principe, ces engagements ont-ils eu une implication réelle sur la vie quotidienne des femmes ?

La Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée se propose de contribuer à la réflexion dans son premier rapport qualitatif, réalisé à partir d'études de cas spécifiques par pays et avec une synthèse permettant de cerner les obstacles à l'émancipation des femmes et de proposer des leviers de changement.

12 pays ont été choisis parmi les 42 de l'espace euro-méditerranéen : Algérie, Egypte, Espagne, France, Grèce, Italie, Jordanie, Liban, Maroc, Portugal, Tunisie et Turquie. 5 du Nord et 7 du Sud et de l'Est.

Un séminaire a eu lieu à Barcelone en décembre 2014 pour décider de la méthodologie et des thèmes à traiter. Ainsi, il a été proposé de donner la parole aux jeunes générations pour avoir leur regard et point de vue concernant les discriminations fon-

dées sur le genre. Les expert-e-s ont donc travaillé en binôme avec des doctorant-e-s et jeunes chercheur-e-s. En cela nous avons repris la démarche d'un des membres fondateurs de la Fondation, le RUSEMEG, qui les associe étroitement à toutes ses activités.

Il a été convenu que chaque pays pourrait ne traiter qu'une thématique parmi les trois identifiées : la participation à la vie économique, à la vie politique et les violences contre les femmes mais en donnant néanmoins quelques éléments d'analyse sur les autres axes.

Nous confirmons que cet état des lieux est plus qualitatif que statistique ou exhaustif. Il met en évidence les difficultés rencontrées par les femmes pour participer pleinement à la vie politique et économique.

La crise économique et les mesures d'austérité ont eu un impact négatif sur la situation des femmes; à ces difficultés s'ajoutent des crispations liées à la montée des fondamentalismes religieux. C'est pourquoi des expert-e-s de 7 pays ont traité de la place des femmes dans la vie économique : Algérie, Egypte, Grèce, Espagne, France, Liban et Turquie.

Les expert-e-s d'Italie, de Tunisie, du Portugal, et de Jordanie ont consacré leur propos à l'émergence des femmes dans la vie politique.

Un séminaire international contre la violence de genre, organisé par La Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes, a eu lieu en novembre 2014 à Marrakech. C'est pourquoi les expert-e-s du Maroc ont choisi de traiter de ce thème. La domination masculine entraîne des comportements machistes dans tous les pays et la réponse des gouvernements reste nettement insuffisante au regard de la gravité du phénomène. Nous avons donc choisi de publier la déclaration de cette rencontre car nous en partageons les constats ainsi que les recommandations.

Outre la diversité géographique, apparaît dans les contributions une grande diversité de langage et de points de vue car nous avons laissé totalement libre l'expression des rédactrices. C'est une valeur ajoutée de cet ouvrage.

Premier axe :
La participation des femmes à la vie économique, professionnelle et sociale

Participation des femmes à la vie économique et sociale en Algérie

Nadia Ait-Zai et **Faiza Ouibrahim**
(Centre d'Information et de Documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme)

Contexte :

L'Algérie a ratifié la plupart des conventions liées aux droits des femmes dont les plus importantes sont la CEDAW et les deux pactes de 1966: le pacte des droits économiques et sociaux et le pacte des droits civils et politiques.

La ratification de ces documents engage l'Algérie à prendre des mesures politiques et législatives pour mettre en conformité sa législation interne aux conventions ratifiées comme le confirme la constitution algérienne qui énonce le principe de la supériorité des conventions et pactes signés sur la législation nationale.

Selon la déclaration de la ministre de la solidarité lors de la 9ème Conférence Régionale Africaine sur les Femmes (PEKIN +20) : « l'Algérie dans le cadre du programme du Gouvernement pour la période de 2015-2019, dans son volet consacré à la femme, continuera d'œuvrer à mobiliser un surcroît d'efforts et de moyens, pour préserver les acquis et renforcer davantage la protection des droits en assurant une pleine participation de la femme à la vie politique, économique et sociale de la nation ».

Ces déclarations, ainsi que tant d'autres faites par les représentants des pouvoirs publics, attestent de l'intérêt porté par les pouvoirs publics à l'inclusion des femmes dans la vie publique.

Cette volonté politique se reflète par l'augmentation continue du nombre de femmes qui participent à la vie économique en Algérie. En effet, le nombre de femmes sur le marché du travail a connu une progression, elles sont passées de 1.359.000 à 1.962.000 entre 2004 et 2014. Bien que le nombre de femmes occupées ait augmenté, la proportion de femmes qui travaillent reste stable sur les dix dernières années, elle se situe entre 15 et 17%. Cette lente progression, qui contraste avec la progression enregistrée par la présence des filles dans les différents cycles de l'enseignement (elles représentaient 58% au cycle secondaire et 59% dans les cycles supérieurs en 2010)

s'explique par le décalage existant entre la sphère publique et la sphère privée dans la vie des femmes.

En effet, la société algérienne est passée dans un laps de temps très rapide d'une société patriarcale (la place des femmes se limitait à son foyer alors que le domaine public était exclusivement réservé aux hommes) à une société moderne. Cette division traditionnelle de l'espace public et de l'espace privé ne tient plus, du fait de la forte scolarisation des filles et leur accès au marché du travail. Ces bouleversements de la société ne se font pas sans heurts. Ils ont engendré de multiples formes de violences à l'égard des femmes : violences verbales et physiques, injures, obstacles institutionnels et administratifs. Leur présence dans l'espace public a engendré des résistances au sein de la société où elles sont souvent l'objet d'injures, de harcèlement et même de violence physique. La prévalence de la violence à l'égard des femmes en Algérie est : 1 femme sur 10 est victime de diverses formes de violences (étude de prévalence sur les violences faites aux femmes réalisée par le Ministère de la santé en 2006). Selon cette étude, les femmes sont le plus souvent victimes de violence au sein du foyer. Il n'en demeure pas moins que les femmes sont aussi victimes de violences dans les rues ; même au sein de leur travail les femmes sont victimes de violences (harcèlement sexuel). Pour mettre fin à ces phénomènes de violences à l'égard des femmes et pour faciliter l'inclusion des femmes dans la sphère publique, des dispositions législatives existent. En effet, le code pénal en 2005 a incriminé le harcèlement sexuel dans le milieu du travail et cela grâce au travail entrepris par la Commission féminine de l'Union Générale des travailleurs Algériens (UGTA). Cette loi prévoit des sanctions financières et des peines de prison pour les personnes exerçant un harcèlement sexuel dans la sphère professionnelle. Dans la continuité de ce travail, l'année 2014 a vu l'adoption par l'Algérie d'une charte de la Femme travailleuse et du dialogue social avec le concours de tous les partenaires concernés par l'intégration professionnelle de la femme en vue de favoriser l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi. Dans la même optique, un projet de loi incriminant les violences faites aux femmes est en cours d'étude au niveau de l'assemblée nationale. Cette loi prévoit de criminaliser les violences conjugales dans la sphère privée, et le harcèlement dans la sphère publique (la rue). Cette loi devrait offrir aux femmes une protection contre toutes les formes de violences qu'elles subissent et devrait aussi leur offrir un plus grand accès à la sphère publique.

Deux autres mesures prises par le gouvernement algérien devraient aussi encourager et faciliter l'accès des femmes au monde du travail. La première est celle de la mise en place d'un système de quotas pour les instances élues. La loi de janvier 2012 prise en application de l'article 31 bis de la constitution a permis à l'Algérie d'avoir une plus grande présence de femmes élues (31,6% de femmes à l'assemblée nationale et 29,6% de femmes aux assemblées locales). Ce texte a permis à l'Algérie de se classer

parmi les premiers pays au tableau de l'union mondiale inter parlementaire en termes de représentation politique des femmes. Cette loi permettra aussi de rendre les femmes plus visibles et de rompre avec le modèle traditionnel de la société.

La deuxième mesure permettra l'émergence des femmes dans le monde du travail est la révision du code pénal qui a criminalisé la discrimination. En effet, l'article 295 bis définit la discrimination et introduit une peine d'emprisonnement et des amendes contre toute personne ayant été discriminante. Cette peine est étendue aux personnes morales qui peuvent être condamnées à des amendes.

Contraintes et opportunités pour l'insertion des femmes dans la vie économique et sociale :

L'Algérie au sortir de l'indépendance a massivement investi dans la scolarité des enfants et dans la lutte contre l'analphabétisme. Dans ce cadre, elle a mis en place une politique de scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et de gratuité de l'enseignement tous niveaux confondus. Ces politique plus celles du rapprochement des lieux d'enseignement des populations ainsi que la construction d'internats et de cités universitaires, ont été des vecteurs de scolarisation massive des filles en Algérie. En effet, grâce à ces politiques, les filles aujourd'hui sont majoritaires dans les cycles secondaires et universitaires.

Ces politiques volontaristes de scolarisation ont profité aux filles et leur ont permis d'investir massivement ce secteur. Mais cette scolarisation massive des filles a-t-elle eu pour conséquence une entrée massive des filles dans le monde du travail ?

Au cours de ces dix dernières années, le taux de scolarisation des filles au cycle secondaire est passé de 56% en 2000 à 58% en 2010. Pour les études supérieures, ce taux est passé de 52% en 2000 à 59% en 2010.

Parallèlement, l'emploi féminin a connu une progression comme le démontre le tableau ci-dessous.

EVOLUTION DU NOMBRE DE FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

	1977	1987	1991	2001	2008	2014
Femmes actives	159500	430300	624000	1288000	1730000	2288000
% femmes actives/total actifs	5,2	8,1	10,5	15,0	16,8	19,5

Source : ONS, Enquête emploi 2013 et avril 2014

Sur ces 19,5% de femmes occupées, 32,8% sont divorcées, les célibataires représentent 18,3% et 11% sont mariées.

Le taux d'activité des femmes est fonction de leur niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Femmes	Hommes
Sans	4,9	45,5
Primaire	8,4	75,7
Moyen	12,9	78,6
Secondaire	18,6	65,4
Supérieur	48,5	67,6
Diplôme		
Aucun	7,5	64,4
Formation professionnelle	45,1	89,6
Enseignement supérieur	71,7	85,9
Total	**16,6**	**69,5**

Source : ONS, Enquête emploi 2013

Seule 16,6% des femmes en âge de travailler se trouvent sur le marché du travail, mais ce taux est très variable selon le niveau d'instruction et le diplôme.

De fait 72% des femmes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont sur le marché de l'emploi, mais seulement 7,5% de celles qui n'ont aucun diplôme.

Contraintes et opportunités d'ordre économique :

Positionnement des femmes dans des secteurs dits féminins :

Les femmes aujourd'hui en Algérie se positionnent sur des métiers qui requièrent des diplômes de l'enseignement supérieur. Elles se positionnent en particulier sur des métiers réputés féminins (administration, éducation, santé, domaine judiciaire…). Les femmes qui travaillent sont à 70% dans le secteur public. Elles optent pour ce secteur car ce sont en général des métiers stables et pérennes et permettent aux femmes de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Il se trouve qu'avec la chute du prix du pétrole et la dévaluation du dinar, il est à prévoir de fortes coupes dans les emplois publics (administrations et entreprises publiques). Ce cas de figure s'est déjà produit dans les années 90. Au cours de cette décennie plus de 600 000 emplois ont été supprimés dans le secteur public suite à une politique d'ajustement structurel imposée par le FMI.

Nous assistons déjà aujourd'hui à une précarisation de l'emploi public, notamment dans l'administration et dans le secteur de l'éducation où les contrats de vacation sont de plus en plus nombreux.

Cette précarisation du secteur public pourrait inciter les femmes à se positionner dans des secteurs plus porteurs tels que le BTP, le commerce et l'agriculture.

Qualifications et niveau d'instruction :

Le travail féminin en Algérie se caractérise par une main d'œuvre très diplômée. En effet, selon les dernières statistiques, le taux d'emploi n'est que de 6.6 % chez les femmes sans diplômes, il atteint 37.1 % auprès des diplômées des instituts et des écoles de la formation professionnelle et 58.1% auprès des diplômées universitaires (source ONS enquête sur l'emploi). Les hommes sont beaucoup moins concernés par ce phénomène. Le taux d'emploi des hommes sans diplôme est de 59.5 %, il atteint 80.1 % chez les diplômées des instituts et des écoles de la formation professionnelle et 77.5% auprès des diplômées universitaires. Ces chiffres démontrent que les femmes diplômées sont celles qui se mettent le

plus sur le marché du travail, contrairement à celles sans diplôme. Elles exercent aussi pour la plupart des métiers dits intellectuels (31%, contre 7% pour les hommes). Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes aussi bien que leurs familles estiment que les femmes sans diplômes n'ont pas à travailler. Une autre explication peut être apportée : les métiers auxquels peuvent prétendre les femmes non diplômées sont des métiers peu valorisés par la société (travail domestique et travail ouvrier, vente). Cette notion est beaucoup moins présente chez les hommes. Ceux qui sont peu ou pas diplômés n'éprouvent pas ce genre de problème à s'insérer dans des métiers peu valorisés et mal rémunérés. Cela correspond parfaitement à la structuration de la société algérienne qui fait de l'homme le seul responsable de l'entretien de la famille et qui l'oblige à accepter n'importe quel emploi pour subvenir aux besoins de la famille, alors que les filles n'ont pas cette responsabilité.

Politiques publiques d'insertion économique :

Pour pallier au problème du chômage, et notamment celui des jeunes, plusieurs programmes de financements pour la création d'entreprises ont été mis en place par l'Etat Algérien. Le premier programme est l'ANSEJ (Agence Nationale de Soutien à l'Emploi Jeune). Cet organisme a été créé pour lutter contre le chômage des jeunes. Il offre des financements triangulaires (bénéficiaire, banque et Ansej). Il accorde des crédits aux jeunes chômeurs (hommes et femmes) titulaires de diplômes. Il offre aux bénéficiaires plusieurs avantages tels que l'absence de garanties, un taux d'imposition progressif, voire une exonération, un remboursement différé. Ce programme a été lancé dans le but d'inciter les jeunes à créer leurs propres emplois (raréfaction de l'emploi salarié). Depuis la création de cet organisme, 292 329 projets ont été crées et financés. Seuls 29 329 projets ont été portés par des filles (soit 10%).

L'ANGEM (Agence Nationale de Gestion du Microcrédit), est un organisme de financement de la micro-entreprise. Ce mécanisme favorise le travail à domicile et les activités artisanales et de métiers, en particulier au sein de la population féminine. Sur le terrain, le micro crédit rencontre un engouement considérable de la part des femmes, le nombre ayant bénéficié de crédits étant supérieur à celui des hommes. Le total des femmes bénéficiaires atteint le chiffre de 141 997, soit 60% contre 93 288, soit 40% pour le genre masculin. Les principales activités exercées par les femmes qui ont bénéficié du dispositif, notamment dans le cadre de l'octroi de prêts non rémunérés (PNR) pour l'achat de matières premières, se rapportent aux domaines tels que : Industrie alimentaire, Industrie de l'habillement, Artisanat, Agriculture, services, BTP.

Ces deux programmes ainsi que d'autres dans le domaine agricole et industriels sont conçus pour les deux sexes. Ils offrent tous des systèmes de formation à la gestion d'entreprise. Les programmes ANSEJ et ANGEM exigent du bénéficiaire d'avoir un diplôme (universitaire ou

formation professionnelle). Pour palier au manque de formation de certains jeunes, l'Etat a mis en place des programmes de formation ou de validation des compétences qui aboutissent à l'obtention de diplômes ; néanmoins, les femmes sont très peu portées sur la création d'entreprise. Elles ne sont pas ou peu informées. Elles éprouvent aussi des difficultés à constituer des dossiers de demande. Cette différence entre les filles et les garçons pour la création d'entreprise réside dans le fait que les femmes ont beaucoup moins l'esprit d'entreprise que les hommes du fait qu'elles n'ont pas été éduquées à la prise de risques et qu'elles sont à la recherche d'emplois stables (salarié). Le second problème réside dans l'accès à l'information et tout le travail de constitution du dossier qui est beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes du fait du manque de mobilité. Les filles qui ne travaillent pas sortent peu, et donc ont peu d'occasions d'aller se renseigner et d'aller au niveau des différentes institutions pour constituer leurs dossiers.

Ce type de programme pourrait être un moyen pour les filles et femmes d'avoir accès à l'emploi. D'une part parce qu'elles sont plus et mieux formées que les hommes et d'autre part certains programmes offrent la possibilité aux femmes d'avoir une activité économique à domicile. Cela pourrait se faire à condition de créer l'esprit d'entreprise chez les femmes, d'alléger les procédures administratives pour bénéficier de ces programmes (pour palier au manque de mobilité des femmes) ainsi qu'en mettant en place des campagnes d'informations et de sensibilisation spécifiques destinées aux femmes rurales et aux femmes au foyer, ainsi que dans les universités.

Contraintes et opportunités d'ordre juridique :

Sur le plan de la sphère privée, la femme reste une éternelle mineure. En effet, Le code de la famille, loi qui régit le statut personnel et les relations au sein de la famille, reste une loi très discriminante vis-à-vis des femmes. Elles restent sous la tutelle de leurs pères jusqu'à leur mariage, puis passe sous la tutelle de leurs maris. Une fois mariées et mères d'enfants, elles ne sont pas tutrices de leurs enfants. Le code de la famille fait des maris l'unique responsable de l'entretien de la famille.

En 2005, quelques modifications ont été apportées au code de la famille. L'obligation d'obéissance au mari a été supprimée. La femme reste toujours obligée d'avoir un tuteur pour se marier, mais elle a la possibilité de le choisir elle-même. D'un autre côté, les lois sur la succession restent très inégalitaires. Les filles ont droit à la moitié du frère et si elles n'ont pas de frères, ce sont les oncles qui les remplacent. Cette loi inégalitaire, diminue l'accès des femmes au foncier et plus particulièrement aux terres, notamment dans certaines régions ou elles n'héritent pas. De ce fait, elles peuvent moins se positionner sur des métiers agricoles qui requièrent des terres.

D'un autre côté, certaines dispositions législatives ont été prises ces dernières années pour améliorer la situation des femmes dans la sphère publique. La loi sur les quotas est une des plus importantes.

Elle a permis à cent quarante femmes d'être élues à l'assemblée nationale. 29% des élus locaux sont des femmes. La présence des femmes dans la sphère décisionnelle peut avoir un impact sur la situation des femmes. Les élues, avec plus de 33% pourraient avoir un poids dans le vote de lois égalitaires.

Enfin, ont été votées des lois pour punir les discriminations à l'égard des femmes, le harcèlement sexuel dans le milieu du travail. La loi sur le harcèlement sexuel dans le milieu professionnel devrait avoir un impact sur l'emploi des femmes, dans le sens où elles n'auraient plus peur de se faire harceler. Cela permettra aussi aux femmes de ne pas quitter leur emploi quand elles sont victimes de harcèlement de la part de leur supérieur.

La législation du travail est égalitaire. L'égalité des salaires est inscrite ainsi que l'égalité dans l'accès aux postes d'emplois, y compris les plus élevés. Elle offre aussi une grande protection aux femmes qui travaillent. Les femmes qui travaillent ont droit à un congé maternité de 14 semaines qui sont rémunérés à 100%. Des heures d'allaitement sont aussi accordées aux femmes. Deux heures les 6 premiers mois, puis une heure pendant les 6 mois suivants.

Contraintes et opportunités d'ordre social

Nuptialité, célibat et divorce :

La dernière étude sur l'emploi réalisée par l'office national des statistiques montre que les femmes chefs de famille sont beaucoup plus présentes dans le monde du travail, elles sont 32,8% à travailler dans cette catégorie, suivie des célibataires avec 18,3% et enfin les femmes mariées : 11%.

Il est à signaler que les pensions alimentaires sont très basses en Algérie ; elles bénéficient de très peu d'aides financières pour subvenir à leurs besoins, ce qui pousse un tiers des femmes divorcées à travailler. Les femmes célibataires elles aussi se mettent de plus en plus sur le marché du travail, notamment les plus diplômées. Cela s'explique par le fait que les parents ne sont pas réfractaires au travail des filles, notamment des diplômées. Les femmes mariées sont loin derrière, avec seulement 11% de cette catégorie qui est sur le marché du travail.

376000 femmes au foyer en Algérie aimeraient travailler mais elles ne sont pas à la recherche active d'un emploi et ne sont pas donc pas considérées au chômage. La moitié d'entre elles invoque des raisons familiales pour ne pas se mettre à la recherche d'un travail. 30% des femmes qui ont abandonné leur emploi disent l'avoir fait pour s'occuper des enfants ou pour d'autres raisons familiales.

Cela dénote le poids des charges domestiques qui pèsent sur les femmes. Ce qui est confirmé par l'enquête emploi du temps qui indique que plus d'une femme sur cinq (21.1 %) est engagée dans les activités liées aux soins des enfants, en y consacrant un temps moyen avoisinant deux heures quotidiennement. La contribution des hommes est pratiquement négligeable (3.4 %). En effet, actuellement, très peu de structures de prise en charge de la petite enfance existent en Algérie. Quand elles existent, elles sont pour la plupart privées et très coûteuses. Les horaires de ces

structures ne sont pas adaptés aux horaires de travail. Une étude du CRASC révèle que pour la garde des enfants, 30% des femmes ont recours à une garde payante. La scolarisation des enfants n'est possible qu'à partir de 5 ans. Et même lorsque les enfants sont scolarisés, il reste le problème de la garde des enfants entre midi et une heure, car les écoles ne disposent pas systématiquement de cantines scolaires. Lors des congés scolaires, le problème de la garde des enfants reste posé. Les personnes malades ou invalides, restent, elles aussi à la charge des femmes.

Pour les célibataires, l'âge du mariage et du premier enfant ont nettement reculé ces dernières années. Il se situe actuellement autour de **29 ans au lieu de 21 ans dans les années 80.**

L'indice de fécondité, lui aussi a connu une baisse de 4.5 enfants en 1990, il se situe en 2013 à 2.93.

L'âge moyen de la maternité augmente de deux ans au cours des vingt dernières années.

Ces deux facteurs conjugués ont donné plus de chances aux jeunes filles d'accéder au monde du travail avant le mariage et la maternité. On note un phénomène nouveau, c'est le nombre de plus en plus élevé de femmes qui ne se marient pas (plus 1 million de femmes de plus de 30 ans ne sont pas mariées). Ces femmes qui ne bénéficient d'aucun soutien financier à la mort de leurs parents sont dans l'obligation de se mettre à la recherche d'un travail.

La mobilité et l'accès au logement:

Selon l'enquête de l'ONS de 2010, 80% des femmes chômeuses refuseraient un emploi dans une autre wilaya que celle dans laquelle elles habitent (ce taux est de 27% pour les hommes). Cela est dû au fait qu'il n'est pas admis socialement que les jeunes filles ou les femmes sortent de la maison familiale pour aller se louer à l'extérieur. Quand dans certains cas, la famille accepte, il survient un deuxième problème qui est celui de l'accès aux logements locatifs. En effet, il est très difficile à une femme de pouvoir louer un logement, car beaucoup de propriétaires refusent de louer aux jeunes et plus particulièrement aux femmes. Quand elles arrivent à trouver des locations, les prix qui leurs sont demandés sont souvent très élevés par rapport au prix du marché et à leurs revenus.

Néanmoins, ces dernières années quelques pensions pour jeunes filles ont vu le jour, plus particulièrement dans les grandes villes.

Le poids des traditions et de la société :

Selon un sondage réalisé en 2009 par le CIDDEF, seules 3 personnes sur 10 sont favorables au travail des femmes et à leur participation à la vie politique. 32% des hommes concernés par ce sondage sont hostiles au travail des femmes. Plus grave, on retrouve les mêmes résultats chez les adolescents interrogés lors de ce sondage. En outre, les femmes célibataires ne sont pas beaucoup plus insérées dans le monde du travail (seul 11% des femmes qui travaillent sont mariées et 18% de célibataires), alors que plus de 31% des femmes qui travaillent sont divorcées. Cela explique que quand les femmes sont débarrassées du poids de la société et de la famille, elles accèdent au monde du travail.

Conclusion et recommandations :

Le travail des femmes en Algérie reste un phénomène très complexe. Il est lié à plusieurs facteurs économiques, et sociaux. Les femmes ne sont pas encore arrivées à se libérer totalement de leur famille et à choisir par elles-mêmes pour elles-mêmes quelle vie et quelle chemin elles doivent suivre. Si nous voulons que les femmes soient partie intégrante et qu'elles participent de manière active à l'économie du pays et à la vie sociale du pays, il faudrait que l'Etat aille plus loin dans les réformes législatives. Par ailleurs la société elle-même doit évoluer. Pour cela il faut commencer par l'école et offrir aux élèves des manuels scolaires qui ne donnent pas une image discriminante de la femme la réduisant au foyer alors que celle de l'homme est plus valorisante, il est au travail. Il faudrait aussi permettre aux femmes d'être autant responsables que les hommes dans la gestion du foyer et dans la prise en charge de la famille. Légalement elles le sont, puisque le nouveau code de la famille leur donne le droit autant qu'au mari de gérer la famille, il faut que cela devienne effectif par une éducation et des programmes politiques. Il serait aussi bon de réfléchir à des moyens d'éduquer et d'orienter les filles à investir tous les secteurs de l'emploi.

La question de la mobilité des femmes reste un grand frein à leur accès au monde du travail. Le manque d'offre de logements pourrait être réglé par une politique de logements locatifs mis à la disposition des jeunes filles qui habitent loin de leur lieu de travail. Le transport public pourrait être aussi un moyen de palier au problème de mobilité des femmes. Des transports en commun suffisants et sécurisés pourraient permettre aux femmes de se déplacer plus facilement.

Pour faciliter l'accès au monde du travail de celles qui ont à charge des personnes malades ou handicapées il faudrait qu'elles puissent se faire aider par des gardes malades ou par la mise en place de structures d'accueil de jour qui prendraient en charge ces catégories de personnes. Ce qui permettrait aux femmes d'être plus libre pour travailler.

Faciliter l'accès des femmes aux informations relatives à la création d'entreprises en mettant en place des outils de communication adaptés aux femmes au foyer, aux femmes rurales et aux femmes isolées. Les caravanes d'information seraient un excellent moyen de toucher toutes les catégories de femmes. Les guichets uniques auprès des universités, des lieux ou se regroupent les femmes seraient aussi un moyen de les encourager à s'inscrire dans ce genre de programme.

Situation des femmes au Liban

Mariam Abdo et **Noura Raad**
(Mariam Abdo, Réseau Méditerranéen contre la Traite des femmes, et Noura Raad, doctorante)

Contexte

Depuis 1975, le contexte politique, social et économique au Liban n'a cessé de se dégrader. On assiste à des conflits armés récurrents entrecoupés de périodes de stagnation propices à un enlisement profond : République sans président, assemblée nationale autoprorogée, milices armées, territoires auto-gestionnés, administration corrompue, responsables véreux ; afflux de réfugiés de tout bord particulièrement des Syriens dont le nombre équivaut à plus d'un tiers des Libanais ; économie en berne, confessionnalisme exacerbé… Dans un contexte aussi instable, il est facile de faire abstraction des droits des femmes sous l'immuable et faux prétexte des « causes prioritaires ». Déjà discriminées en temps « normaux », elles le sont doublement en temps d'instabilité politique, de marasme économique et de menaces de guerres confessionnelles qui n'osent pas dire leur nom.

Même si la Constitution libanaise garantit l'égalité de tous les citoyens, les femmes, depuis l'indépendance (1943), ont délibérément été écartées de la vie politique, même si rien n'atteste qu'elles aient voulu y participer. Car le système politique libanais est un système patriarcal et machiste qui, malgré certains aspects d'un modernisme réel, demeure essentiellement confessionnel, misogyne et discriminatoire.

Le droit de vote date de 1953 mais nous n'avons aucune statistique sur le taux de participation des femmes aux élections législatives. Qu'elles votent ou pas, les élections de 2009 n'ont porté au Parlement que 4 femmes sur 128 députés (6 en 2005), toutes fille, femme, sœur ou épouse d'hommes politiques vivants ou défunts. Elles n'étaient que 12 candidates pour 587 candidatures. Nous avons une seule ministre (sur 24) imposée à la dernière minute par l'ex président de la République. Sur 11326 élus municipaux, on ne compte que 530 femmes. Le corps diplomatique ne compte que 13,3% de hauts fonctionnaires femmes.

Aucun parti politique n'a pour chef une femme ; elles sont très rares dans les instances dirigeantes des partis, voire

totalement absentes. Quant aux innombrables associations de femmes, elles sont caritatives, sociales, ou inféodées à des partis ; elles ne pèsent donc pas sur les décisions ou les prises de position politiques. Et pour illustrer comment les hommes politiques considèrent les femmes et prétendent les encourager à participer au vote, un parti a fait coller des affiches représentant une belle femme avec le slogan « Sois belle et vote » !

En ce début du siècle, la Méditerranée politique et économique se construit entre des systèmes fort divers. Dans un monde qui cherche à abolir les frontières, la crise économique frappe de plein fouet, et les femmes deviennent les principales victimes de la précarité liée aux phénomènes migratoires ouvrant largement les portes à toutes sortes de violences.

Vulnérables, elles sont sujettes à la traite et à l'exploitation sexuelle.

Dans ce Moyen-Orient où l'économie du tourisme est centrale, l'industrie du sexe et du tourisme prend tout son essor. Chaque pays devient ainsi lieu d'origine, de transit ou de destination de la traite ou encore, les trois à la fois. Les « artistes » du jour deviennent les prostituées de la nuit. Les sites Internet de racolage fleurissent ainsi que les centres de SPA douteux.

A tous les niveaux : juridique, politique, professionnel, social, familial, religieux, tout peut être considéré comme violences à l'encontre des femmes. Même quand elles sont indépendantes économiquement, et elles sont peu nombreuses (21,7% de la population active), les femmes restent dépendantes moralement et juridiquement des hommes, père ou mari.

Parmi les formes de violences les plus répandues il y a la séparation des femmes divorcées de leurs enfants. Par ailleurs, le harcèlement sexuel est complètement occulté, alors même qu'il est si pratiqué à très grande échelle et partout, y compris dans les rues. L'IVG est punie par la loi. Les mariages forcés et/ou précoces deviennent fréquents, surtout après l'affluence des réfugiés syriens et de leurs familles (33% dans certaines régions). Malgré la très récente législation sanctionnant les crimes d'honneur, ils sont chiffrés à 1 par semaine. 75% des Libanaises ont été victimes de violences domestiques (estimation Kafa), 12 femmes meurent chaque année de violences conjugales, les maris sont libérés ; une seule condamnation, cette année, l'auteur du crime ayant avoué.

Les travailleuses migrantes (à majorité « bonnes à tout faire ») subissent toutes les formes de violence allant de la privation d'identité et de la maltraitance, jusqu'aux violences physiques, viols, meurtres ou suicides.

Une violence sournoise touche les petites filles qui sont emmenées par leur mère dans des salons de beauté où elles subissent massages, maquillages, manucures…

Le pire, c'est que ces violences sont entrées dans les mœurs, deviennent peu à peu « acceptables » même « ordinaires » et atteignent les plus hauts niveaux de l'Etat en dépit des résistances de certaines associations féministes et de quelques rares personnalités politiques.

Deux exemples : Le ministre des Affaires Etrangères, n'hésite pas, à l'ONU et dans une réunion avec des ministres

arabes, d'appeler une représentante de la délégation permanente du Liban à l'ONU, par son prénom en l'associant à un geste de la main évoquant ses belles formes charnelles. La vidéo a fait le tour du pays sans susciter une vague d'indignation ou de condamnation. Le ministre est toujours en poste. Un ex-ministre n'hésite pas à donner une gifle retentissante à une fonctionnaire du palais de justice parce qu'elle a osé lui demander d'attendre son tour pour enregistrer ses papiers. Affaire étouffée.

Les Femmes dans la vie sociale et professionnelle

Vie Sociale

Enseignement

Les femmes représentent 53% de la population libanaise dont 54,4% vit dans la capitale et sa banlieue.

L'instruction obligatoire et gratuite jusqu'à l'âge de 15 ans est garantie à toutes et tous par la Constitution. Les dépenses de l'Education Nationale atteignent 12% du PIB, qui est l'un des taux les plus élevés au monde. On constate par ailleurs une baisse générale de l'illettrisme de 16% à 11,8%. Jusqu'au collège, les garçons sont majoritaires, mais la tendance s'inverse au lycée et surtout dans l'enseignement supérieur : 45,66% garçons et 54,34% filles.

Plus on monte dans la hiérarchie du corps professoral et de l'administration, moins on trouve de femmes : de 73,6% dans le primaire à 37,88% dans le supérieur.

La présence des femmes est quasi nulle dans les instances dirigeantes des amicales des enseignants et des conseils d'administration.

Il n 'y a pas de mixité dans les écoles publiques, du primaire au lycée.

La pléthore des écoles et des universités privées n'a pas d'effets positifs car elle devient un facteur de fracture sociale et confessionnelle de plus en plus profonde. On a un enseignement à mille vitesses.

Statut personnel

C'est aussi la forme la plus insidieuse et la plus profonde des violences contre les femmes.

Les articles 9 et 10 de la Constitution donnent le droit aux différentes familles spirituelles d'appliquer à leurs adeptes les législations propres à chacune d'elles. On peut en conclure que L'Etat ne traite qu'avec les hommes vu qu'il n'y aucune femme dans les instances religieuses. Résultat : 15 codes de la famille différents qui confirment les inégalités non seulement entre les femmes et les hommes mais aussi entre les femmes elles-mêmes.

Même si le Liban a ratifié la CEDAW en 1996, il a émis des réserves sur l'article 9 alinéa 2 et l'article 16 alinéa 1 relatifs à l'égalité des deux époux dans le mariage.

S'ensuit une série de discrimination :

- L'autorité parentale est toujours paternelle ;
- La femme mariée à un étranger ne donne pas la nationalité à ses enfants ou son mari ;
- La mère n'a pas le droit d'ouvrir un compte en banque à ses enfants mi-

neurs, ne peut présenter, pour eux, une demande d'obtention de passeport ou leur fournir une autorisation de voyage ;
- La femme ne peut voyager sans l'autorisation du mari ;
- Le domicile conjugal, le mobilier, l'entreprise, le commerce ou l'exploitation agricole sont la propriété du mari en l'absence d'un document prouvant le contraire (Rapport périodique CEDAW sur le Liban2008) ;
- Il n'y a de mariage que religieux ; Tutelle, garde d'enfants, divorce, succession suivant les confessions.

Droit

En matière fiscale, les femmes mariées sont considérées comme célibataires ;

Les femmes fonctionnaires d'Etat ne profitent pas des mêmes avantages pour leurs enfants que les hommes ;

Aucune disposition ne garantit le partage égal des biens acquis par les deux époux en cours de leur mariage.

En cas d'adultère la femme écope de trois mois à deux ans de prison et l'homme d'un mois à un an à condition que l'adultère ait été consommé au domicile conjugal et que son liaison soit notoire.

Sans que cela soit reconnu officiellement, le nombre de femmes « cheffes » de famille est en nette augmentation car les « chefs » reconnus disparaissent dans le contexte de guerre et d'instabilité (morts, enlevés, handicapés, pris en otages, émigrés…)

En général, les femmes ignorent leurs droits et les législateurs ignorent le vécu des femmes ou font semblant. Ni les facultés de droit ni l'institut de formation des magistrats n'enseignent les droits des femmes.

Vie professionnelle

Les femmes comptent pour 21,7% de la population active et ne contribuent qu'à hauteur de 14,7% dans l'activité économique malgré le taux élevé d'instruction. (PNUD 2013)

Elles sont très présentes dans le secteur informel : agriculture, artisanat, petite confection, ménage…où n'existe ni foi, ni loi, ni droit, ni études, ni statistiques…

Le taux de chômage chez les femmes est plus élevé que celui des hommes et représente 34% chez les 15-24 ans

Même dans la fonction publique elles ne sont que 31% des fonctionnaires.

Elles sont complètement absentes dans certains métiers : chauffeur de taxi ou de bus.

Elles sont minoritaires même dans les métiers de service (33,8%), ne représentent que 10,7% des cadres, 24% de médecins spécialisés, 33% des avocats mais 41% des magistrats (les magistrats sont fonctionnaires), 58% des pharmaciens car le diplôme de pharmacie est un diplôme qu'on peut « louer » à n'importe qui contre une rétribution sans avoir l'obligation de travailler.

La loi de 2000 interdisant à l'employeur toute discrimination sexuelle concernant la nature du travail, la rémunération, la promotion, le salaire, la formation, l'habillement, n'est pas du tout respectée.

Même âge de retraite pour tous.

Le congé maternité varie de quelques jours à 3 mois.

1,7% des entreprises ont pour patron une femme.

Quant au travail domestique, il reste l'exclusivité des femmes, qu'elles aient une activité extérieure ou pas.

L'immense travail que fournissent les femmes dans les régions rurales est complètement occulté.

Obstacles

Si on se réfère à la Constitution libanaise, toutes les discriminations à l'encontre des femmes sont anti constitutionnelles. Cependant, deux articles de cette même Constitution viennent tout saper : la référence confessionnelle et l'interdiction aux femmes de donner la nationalité à leurs enfants ou leur conjoint.

Le confessionnalisme exacerbé constitue un frein de taille à toute revendication citoyenne ; ainsi, le projet de loi contre les violences faites aux femmes n'a pas eu droit de cité sur les chaînes de TV chiites et apparentées, comme il fut interdit aux chauffeurs de bus ayant collé les affiches correspondantes de rentrer dans certaines régions sunnites ou chiites. Des présidentes d'associations de femmes ont nié la réalité du viol conjugal considéré comme une notion importée de l'Occident et contraire à « nos » valeurs. Et ainsi, les lois s'édulcorent, on obtient des textes vidés de leur essence principale ; il a fallu introduire la notion « facultatif » dans le projet de loi sur le mariage civil mais il n'a jamais été signé pour autant.

Un autre obstacle sournois mais efficace : le déni ! Comme lorsqu'on évitait de nommer certaines maladies pour conjurer le sort. Quand on n'utilise pas les mots pour désigner une réalité, c'est que celle-ci n'existe pas, donc ça sert à quoi de l'évoquer ? Balayée, la prostitution ; effacée, l'homosexualité ; gommé, l'inceste ; éradiquée, la pédophilie.

Aucune loi de protection n'est prévue pour les femmes victimes de violences conjugales, il y aurait, en tout, 4 refuges gérés par des organisations privées.

La corruption généralisée est enracinée, tout se vend, tout s'achète et c'est toujours aux plus offrants, quels qu'ils soient.

Le gouvernement de coalition nationale, où chaque membre a le droit de veto, renforce le communautarisme et le patriarcat.

Le changement démographique complique encore plus la vie sociale, casse la vie économique et se répercute négativement sur le quotidien des femmes.

Les mariages mixtes sont en net recul et pas seulement entre deux religions différentes mais aussi entre deux confessions d'une même religion.

La forte vague d'émigration des jeunes a augmenté de 33% en 2013-2014.

Il y a également des obstacles internes aux organisations des femmes qui vivent des concurrences ridicules, personnalisent le pouvoir, manquent de coordination, se noient dans des rivalités partisanes et confessionnelles et ne peuvent exercer aucune influence politique. Elles ne mobilisent pas les jeunes qui, ponctuellement, peuvent se rassembler autour d'un évènement marquant (suicide d'une travailleuse migrante, mort d'une femme sous les coups de son conjoint, mariage civil) mais se démobilisent rapidement et laissent leur action sans suite.

Les difficultés se multiplient à loisir devant celles qui décident de tenter l'entrepreneuriat : pour commencer, il faut l'autorisation ou la caution du mari ou d'un membre masculin de la famille pour avoir accès à un financement, il faut la permission du mari pour voyager, 11,5% seulement des demandes de micro financement sont satisfaits, les banques commerciales manquent de fonds pour couvrir toutes les régions du pays, aucun service public ne prend en charge les demandes des femmes, aucune cellule, aucun point fiscal IFD (intégration dans le développement) n'est prévu au sein des ministères concernés, coût exorbitant des services publics (eau, électricité, téléphone…), taux d'intérêt élevé, exclusion des réseaux professionnels où les informations sont partagées… Et puis, répétons-le, il y a le monstre de la corruption et des mafias où tout se paye, très cher, d'une manière ou d'une autre.

Les opportunités

Malgré ce tableau peu réjouissant d'une sombre réalité il demeure toujours des possibilités d'échappées même limitées à condition que les Libanais arrivent à saisir certaines opportunités et à s'en servir.

D'abord, la baisse de l'illettrisme en général et l'augmentation des années de scolarisation obligatoire qui font du Liban le 1er pays arabe dans ce domaine.

La solidité et la performance du système bancaire malgré l'instabilité politique et le climat d'insécurité.

Les déclarations présidentielles et ministérielles de 2005 et 2008 qui mentionnent pour la première fois les droits des femmes.

L'activation de la « Commission nationale pour les femmes libanaises » et l'intégration de son budget au budget prévisionnel de l'Etat.

Certains sujets tabous commencent à être abordés comme la prostitution, le viol et la violence conjugale.

47,7% des jeunes Libanais sont pour le mariage civil.

La forte mobilisation des associations de femmes, des syndicats d'avocats et des personnes de la société civile pour la campagne du droit des femmes de donner leur nationalité à leurs enfants et à leur conjoint.

La modification de la loi sur les entreprises (1994) qui permet désormais aux femmes de créer les leurs sans l'autorisation ou l'aval d'un homme de la famille.

Les aides internationales : L'OCDE pour la formation et l'information ; Initiative de Lois Stevenson (Canada) qui propose financement et soutien aux entreprises des femmes de la MENA ; la Lebaneese Transparency Association (LTA) qui prépare un projet de loi sur les entreprises et héberge un site web destiné aux pays de la MENA et met à disposition des documents de base, offre un accès à l'information et aide les militants à constituer des réseaux de pression.

On devrait aussi profiter des petits déclics qui se pointent ici et là, grâce surtout à des initiatives individuelles, pour les multiplier et les transformer en exemples à suivre : en 2007, une femme magistrat a été désignée présidente du tribunal militaire, le juge de référé de la ville de Zahlé a donné l'ordre de libérer une réfugiée

irakienne entrée clandestinement en territoire libanais, le juge unique de la ville de Batroun a ordonné des dommages et intérêts à une employée de maison philippine maltraitée par son employeur qui, lui, a écopé d'une peine de prison de 15 jours (une première), la juge Aline Tabet brave tous les interdits et applique une ordonnance de protection à une jeune femme violentée et chassée du domicile conjugal avec ses deux filles (une autre première), une banque libanaise autorise une mère à ouvrir un compte en banque pour son enfant mineur, deux jeunes se marient civilement devant un maire et oblige l'état à reconnaitre leur mariage car rien dans la Constitution ne l'interdit.

En d'autres termes, avoir le courage d'utiliser les lois, la Constitution et les traités internationaux à bon escient.

Des initiatives de coopératives naissent dans les zones rurales, financées par des fonds locaux (municipalités, associations, individus…) ou par des programmes universitaires internationaux, afin de permettre aux femmes rurales le recyclage des déchets solides en produits manufacturés, la fabrication de produits alimentaires ou artisanaux et leur commercialisation…

Recommandations

Consacrer des moyens financiers et humains pour des études ciblées et analytiques sur le terrain et ne plus se contenter des statistiques descriptives ou comparatives. Quand on dit, par exemple, que le nombre des filles est plus élevé que celui des garçons dans l'enseignement supérieur (Liban), c'est très positif, mais pourquoi ? D'autant plus que dans le primaire et le complémentaire, ce n'est pas les cas. Où sont donc passés les garçons ? Travaillent-ils pour aider leurs familles ? Font-ils la guerre ? Ou bien les parents préfèrent-ils les envoyer dans les prestigieuses universités de l'étranger ? Dans ce dernier cas, le chiffre signifierait plutôt une discrimination qu'une avancée.

De même, 58% des femmes cheffes d'entreprise se financent elles-mêmes. Mais comment ? Ont-elles héritées ? Quel genres d'entreprises et dans quel secteur ?...

Ce genre de travail évite les approximations et les estimations qui manquent toujours de rigueur et permet de faire face au déni des réalités.

Trouver des moyens adéquats pour s'adresser aux jeunes ; peut-être faudrait-il généraliser des campagnes ponctuelles sur des problèmes bien précis (mariage civil par ex.), se rassembler autour d'opérations « coup de poing » (marathon, déguisement…) comme ont fait des jeunes Libanaises dernièrement : habillées en linceul, elles se sont étendues sur la chaussée devant le parlement pour dénoncer les violences faites aux femmes… Et bien savoir profiter des réseaux sociaux que les jeunes affectionnent en particulier. D'où l'importance de la plateforme fondée par la FFEM.

Généraliser au Maroc des initiatives françaises telle que celle de « Paris Pionnières », réseau fondé en 2005, leader des femmes entrepreneures en Ile-de – France, qui a mis en place des structures d'accompagnement de projets de création d'entreprises en termes d'hébergement, de conseil et de financement.

Rédiger et distribuer à grande échelle, à travers les associations et les gouvernements, des guides des droits des femmes destinés essentiellement aux jeunes.

Nous, à notre échelle, nous avons déjà déposé le projet de fonder un observatoire des droits des femmes au Liban, tout en précisant que celles-ci ne seront effectivement égales que lorsqu'on arrêtera de discuter de leurs droits.

Faire pression sur les gouvernements pour ratifier les traités internationaux sans restriction et pour promulguer des lois en faveur de l'émancipation sociale et économique des femmes. Mais, chez nous, les droits des femmes ne sont pas des droits individuels mais communautaires. Les pratiques sont loin des déclarations. Les pressions hostiles sont multiples, particulièrement celles des religions. Nous disons que les gouvernements doivent rendre compte de leurs actions devant les commissions de l'ONU, qu'ils sont responsables. Mais quelle responsabilité sans démocratie ? Elle est la grande absente.

Proclamer l'Egalité des femmes est une grande cause nationale qui devrait mobiliser tous les citoyens.

La participation des femmes en Espagne

Stella Mally et **Carles Orlando**
(Stella Mally, experte et Carles Orlando, chercheur [AFAEMME])

Aperçu de la situation des femmes en Espagne

Le rôle des femmes en Espagne a changé de manière drastique au cours des 50 dernières années : on partait d'une cellule familiale traditionnelle au sein de laquelle l'identité culturelle des femmes était étroitement liée à leur rôle de mères et d'épouses (Englander. A. *The unappreciated sex? Women's Changing Role in Spanish Society*. Modern Spain Emerges. 2005, Martindale Center Lehigh University), et on est arrivé, de nos jours, à une participation et une intégration bien plus importante des femmes dans la vie politique, sociale et économique.

En 1936, la dictature de Franco et de son parti ultra-conservateur représenta une rupture dans le progrès vers la promotion de l'égalité des droits et des chances. Les lois républicaines qui avaient promu les droits de la femme furent abolies, et les politiques égalitaristes furent éjectées des programmes politiques espagnols pendant quarante ans. Après la mort de Franco en 1975, la Constitution espagnole de 1978 réintroduisit certains des principes égalitaires écartés. L'article 9.2 établissait l'égalité réelle tandis que l'article 14 mettait en place une égalité formelle.

Pendant les années quatre-vingt, sous l'influence de l'Union européenne et de la recherche d'une croissance économique passant par un taux d'emploi plus élevé, les décideurs et politiciens prirent conscience du potentiel inexploité que représentait la femme. En 1983, l'Espagne créa **l'Institut de la femme**, qui avec ses « Plans pour l'égalité des chances » exerça une profonde influence en appuyant les politiques de changement et en suggérant les moyens de les adapter à la société espagnole.

En 1999, l'Espagne vota la **Loi de conciliation de la vie familiale et professionnelle** (*Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las*

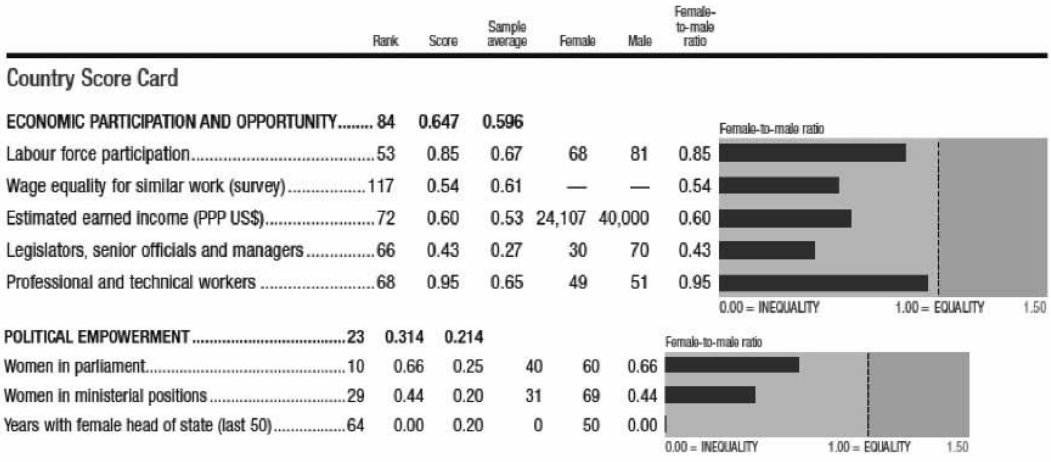
personas trabajadoras) complétée par le « Concilia Plan » (Plan de conciliation) de 2005, qui permettait aux personnels des administrations publiques de mieux concilier travail et vie de famille grâce à des horaires flexibles et des congés parentaux rallongés, ainsi que par la loi dite « Loi de Dépendance » prévoyant l'accès aux soins pour les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes dépendantes.

Sous le gouvernement socialiste dirigé par M. Zapatero (2004-2008), le cadre institutionnel et légal des politiques en faveur de l'égalité des sexes fut renforcé. En 2004, l'Espagne fit voter la **Loi organique sur les mesures de protection intégrale contre la violence de genre** (*Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*), récemment primée au Future Policy Award de 2014. En 2007, le gouvernement fit passer une des plus importantes dispositions législatives sur l'égalité des sexes en Espagne : la **Loi pour l'égalité effective des femmes et des hommes** (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*). Ces trois lois sont toujours en vigueur.

Si, sur le plan formel, l'Espagne a franchi des étapes importantes vers l'institutionnalisation de la prise en compte de l'égalité des sexes, la mise en œuvre sur le terrain se révèle plus lente. En novembre 2014, la plateforme espagnole du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU a indiqué dans son rapport à l'ONU, présenté à Genève, que les politiques et les institutions chargées de préserver l'égalité avaient subies des coupes budgétaires de 50 % ces quatre dernières années. Le Ministère espagnol pour l'Égalité a été transformé en simple Délégation générale et a travaillé presque deux années sans disposer de Plan pour l'égalité des chances. Le budget national pour la promotion de l'égalité a été réduit de presque 49 %. La plateforme indique également que le déclin du marché du travail en Espagne a un impact plus important sur les femmes, traditionnellement plus actives dans l'économie informelle, avec des salaires plus faibles et des interruptions dans leur parcours professionnels. En ce qui concerne les femmes et la politique, en septembre 2014, selon l'Institut national de la statistique espagnol, seulement 34 % des postes de direction étaient détenus par des femmes dans sept grands partis politiques analysés.

En fait, dans l'index 2014 du Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes du Forum économique mondial, l'Espagne se situe actuellement au 29ème rang sur 142 pays. Comme on peut le voir sur le tableau ci-dessous, il y encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité réelle et effective des sexes aujourd'hui en Espagne.

Par ailleurs, la violence due à la discrimination sexuelle est toujours un problème important en Espagne : 95 311 plaintes pour violence à caractère sexiste ont été déposées entre janvier et septembre 2014, et 51 femmes assassinées en 2014. La plateforme espagnole du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de l'ONU a d'ailleurs souligné que les budgets gouvernementaux dédiés à la lutte



2014. Forum Économique mondial, *Rapport sur la parité entre hommes et femmes (Global Gender Gap Report 2014,en anglais seulement)*

contre les violences sexistes avaient été réduits de 23 % depuis 2009.

La participation des femmes à la vie économique et professionnelle : obstacles au changement et opportunités

Situation générale

Il y a de bonnes raisons économiques et sociales qui confirment la nécessité de la participation des femmes à la vie économique, professionnelle et sociale en Espagne. Plusieurs études de la Banque Mondiale ou d'autres organismes mondiaux ont montré l'impact économique de la participation féminine sur le marché du travail, et ont poussé les secteurs public et privé à mieux intégrer les femmes. Il est clair par conséquent que la participation des femmes à l'économie doit être vue davantage comme un facteur de production que comme une question de protection sociale. Mais en dépit de certaines améliorations, il y a encore du chemin à faire avant de parvenir à une véritable égalité des chances.

Le taux de participation des femmes espagnoles sur le marché du travail n'est guère encourageant. Si en 2013 le taux d'emploi total (hommes et femmes confondus) était de 58,6 % (bien en-dessous de la moyenne de l'Euro-28 qui est de 68,4 %), il était, pour les femmes, de seulement 53,8 %, et ce pourcentage n'a cessé de baisser au cours des dernières années. Le gros problème est que 60 % des femmes sans emploi sont au chômage de longue durée et perçoivent 77 % de moins d'aide sociale que les hommes. Qui plus est, plus d'un quart des femmes sans emploi avaient, en 2013, un haut niveau d'éducation, ce qui signifie que la crise a commencé à affecter l'accès à l'emploi des femmes hautement qualifiées.

Taux de chômage des femmes (en %)	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2003
Espagne	53,8	54,6	56,1	56,3	56,8	58,9	50,2
EU-28	62,6	62,4	62,2	62	62,3	62,8	58,7

Eurostat; code: tsdec420; dernière mise à jour 7 janvier 2015; date d'extraction 13 janvier 2015.

Les femmes espagnoles ont également souffert de la ségrégation horizontale qui existe dans tous les secteurs économiques. De fait, les femmes sont plus actives dans le secteur des services (secteurs commercial, hôtelier et administration publique) et dans l'éducation, la santé et les services sociaux. Selon l'enquête sur la population active (EPA) menée en Espagne, cinq millions de femmes se situaient dans ces secteurs fin 2013. Dans ces secteurs traditionnellement féminins, le travail à temps partiel est plus fréquent, car c'est souvent la seule solution, spécialement pour les jeunes femmes, pour concilier travail et vie de famille (Otaegui, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. 2014, Fundación Primero de Mayo).

Mais la ségrégation verticale est aussi un problème en Espagne, en dépit du fait que les femmes représentent 60 % de l'ensemble des diplômés. Comme l'indique le tableau ci-dessous, le nombre de femmes membres (non exécutifs) d'un conseil d'administration est extrêmement bas. En 2014, le taux est de seulement 18 %. Même s'il s'est légèrement amélioré ces dernières années, cela témoigne d'un processus très lent.

Femmes membres non-exécutifs d'un conseil d'administration (%)	2014	2013	2012
Espagne	18	17	14
UE-28	20	19	17

Base de données CE - Les femmes et hommes dans la prise de décision; données 2014 collectées entre le 01/04/2014 et le 30/04/2014; données 2013 collectées entre le 11/10/2013 et le 31/10/2013; données 2012 collectées entre le 26/09/2012 et le 15/10/2012.

De plus, si on s'intéresse au nombre de femmes membres de conseils d'administration, la situation se révèle encore pire. Alors qu'en 2007 la loi pour l'égalité effective des femmes et des hommes s'était fixée un objectif à atteindre de 40 % de femmes membres de conseils d'administration en 2015, en 2014 le chiffre est de seulement 10 % de femmes occupant ces fonctions.

Femmes membres exécutifs de conseils d'administration (%)	2014	2013	2012
Espagne	10	9	6
UE-28	12	12	10

Base de données CE - Les femmes et hommes dans la prise de décision; Données 2014 collectées entre le 01/04/2014 et le 30/04/2014; Données 2013 collectées entre le 11/10/2013 et le 31/10/2013; Données 2012 collectées entre le 26/09/2012 et le 15/10/2012.

Principaux obstacles

L'obstacle le plus important à une meilleure participation des femmes au marché du travail et à l'économie, particulièrement pour accéder aux emplois mieux rémunérés et aux postes de décision, est la *difficulté à concilier vie personnelle et travail*. La cause en est le nombre excessif d'heures de travail et le peu de flexibilité dans l'organisation du travail, ainsi que le fait que les obligations familiales retombent le plus souvent sur les femmes, le partage des responsabilités restant une question en suspens dans les ménages espagnols. Des femmes doivent renoncer à l'évolution de leur carrière professionnelle à un certain moment de leur existence, car elle n'est pas compatible avec leur vie personnelle et les responsabilités familiales et domestiques. Celles-ci empêchent aussi les femmes de se lancer après les heures de travail dans des activités de réseautage et de formation qui pourraient être très importantes pour leur évolution et leur accès aux postes de responsabilité.

La *maternité* est aussi pour les femmes un stéréotype qui affecte leur carrière et les pénalise dans les processus de promotion. Et si la maternité est bien souvent perçue comme une menace pour la productivité de l'entreprise, la paternité, elle, est fréquemment considérée comme positive car elle véhicule l'image du père soutien de famille, donc plus axé sur l'obtention de résultats au travail.

Tout ceci nous conduit à affirmer que les *stéréotypes de genre* exercent toujours une influence sur la participation des femmes à la vie professionnelle en Espagne. Plus particulièrement, la *culture masculine des affaires* qui existe dans certaines entreprises représente un frein pour l'accès des femmes aux emplois mieux rémunérés et aux postes de décision, les femmes étant moins à l'aise avec le style de direction imposé par les hommes et les activités informelles para-professionnelles typiquement masculines. Le *manque de transparence dans les processus d'embauche et de promotion* constitue également une barrière pour l'accès des femmes au travail, en particulier aux postes d'encadrement et de direction.

Le problème transparaît également avec l'écart de rémunération qui existe entre femmes et hommes, et qui est remonté à 17,8 %. La situation est encore pire quand on parle des femmes aux postes de direction. En fait, plus les qualifications demandées pour un poste sont élevées, plus l'écart de rémunération est important.

Écart de rémunération hommes/femmes	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Espagne	17,8	17,8	16,2	16,7	16,1	18,1
UE-28	16,5	16,4	16,2	NC	NC	NC

Eurostat; code: tsdsc340; dernière mise à jour 7 janvier 2015; date d'extraction 13 janvier 2015.

Mais la question ne se résume pas à la mise en œuvre de politiques en faveur de la réduction de l'écart salarial hommes/femmes, de l'accès des femmes aux postes décisionnaires et d'une organisation du travail plus souple favorisant l'équilibre entre travail et vie de famille. Il s'agit aussi d'une question de mentalité et de culture générale dans le pays. De fait, bien que les congés parentaux rémunérés et non rémunérés aient été établis pour les hommes comme pour les femmes, seuls 2% des hommes y ont recours.

Enfin, l'obstacle peut résider dans les femmes elles-mêmes. Elles ont tendance à se sous-estimer et à se montrer plus critiques envers leurs propres capacités et résultats. Ce qui peut être un désavantage, particulièrement lors du processus d'embauche.

Si l'on s'intéresse au cas des femmes chefs d'entreprise, les femmes espagnoles se plaignent de l'effet de dévalorisation en raison du type d'entreprise qu'elles dirigent, de secteur qu'elles ont choisi, de qui elles connaissent et qui les connaît, et toutes autres perceptions liées aux stéréotypes de genre. (Brunet Icart et al. *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. 2011, Institut de la femme). Il arrive malheureusement que parmi ceux qui conseillent et soutiennent les entrepreneurs, certains soient convaincus que les femmes se lancent en affaires pour disposer de plus de temps pour leur famille ou pour avoir un hobby, parce qu'elles sont soutenues par la structure familiale et les revenus des hommes. Pourtant, selon le Global Entrepreneurship Monitor, le taux de femmes chefs d'entreprise est, en 2012, plus élevé en Espagne (4%) qu'en Allemagne (3,6 %), au Danemark (3,1%), en Italie (2,9 %), en Belgique (2,6 %) ou en Slovénie (2,6 %).

Opportunités

En dépit de ce scénario négatif, certaines études dévoilent une évolution positive pour l'entreprenariat féminin, dont la cause principale est la crise économique et ses conséquences. Cela concerne plus particulièrement les jeunes femmes espagnoles, qui se découvrent une fibre entrepreneuriale et sont à l'origine du chiffre record de 800 000 entreprises créées ces cinq dernières années.

M. Torrent Sellens, Directeur de l'École de commerce de l'Université Ouverte de Catalogne, décrit très bien la situation actuelle : « *La crise a permis aux femmes de songer sérieusement à devenir entrepreneur, ce qui était peu le cas auparavant. Au cours de ces dernières décennies, les femmes d'Espagne avaient réalisé des avancées pour l'accès aux postes gouvernementaux et aux emplois publics, mais restaient à la traîne dans l'entreprenariat, créant moins de 20 % des entreprises. Quand on analyse les mêmes données pendant la crise, on tombe sur un résultat surprenant : le nombre d'entreprises créées par les femmes a presque doublé pendant la crise, pour arriver juste en dessous sous la barre des 40 %* »

Selon M. Sellens, ces statistiques représentent une éclaircie pour l'Espagne en ces temps de perturbations écono-

miques. Voici ce qu'il déclare : « *La crise a touché le monde de l'entreprise dans le pays, détruisant des millions d'emplois et annulant des années de croissance économique, et cela a forcé les gens à repenser les priorités. Les outils de réseautage des médias sociaux, l'innovation et le marketing sont devenus des valeurs-clés – que les femmes s'étaient déjà appropriées en force en les développant à la marge pour essayer de progresser dans l'univers hiérarchique des entreprises espagnoles, dominé par les hommes. La crise a permis aux femmes de se poser la question suivante : pourquoi devrais-je être directeur d'une multinationale en étant payée un tiers de ce que gagnent mes collègues masculins alors que je peux créer ma propre affaire et diriger mon propre projet ? La crise leur a procuré une alternative, une façon personnelle de briser le plafond de verre. Le gouvernement, qui se débattait pour maîtriser ses dépenses, a sacrifié des emplois dans le secteur public, autrefois le plus grand pourvoyeur d'emplois pour les femmes. Les entreprises ont également supprimé des emplois, faisant grimper le taux de chômage espagnol à 26,3 % pour les hommes et 27,1 % pour les femmes. Le marché n'offre plus à ces femmes le travail dont elles ont besoin, mais elles ont toujours besoin de gagner leur vie.* » (Kassam, A. *Spain's jobless women become the boss to beat the recession.* 2014, theguardian.com).

Bien que nous parlions surtout ici des femmes entrepreneurs par nécessité, il s'agit bien d'un développement positif pour la participation des femmes à l'économie du pays.

Observations finales et exigences

La situation des femmes dans la société espagnole et dans la sphère publique et économique s'est clairement améliorée au cours des cinquante dernières années. Avec la fin de la dictature de Franco et la convergence vers les standards internationaux établis par des organisations internationales comme l'ONU ou l'Union Européenne, le rôle des femmes a été réévalué. Malgré cela, l'égalité effective des femmes et des hommes n'est toujours pas atteinte dans ce pays, les femmes espagnoles étant toujours confrontées à des obstacles politiques et culturels. Le gouvernement, le secteur privé, et la société contribuent tous trois à maintenir ces obstacles.

C'est pourquoi des actions transversales et coordonnées sont indispensables dans les secteurs public et privé et dans la société civile.

Le rôle du *gouvernement* espagnol en faveur de l'inclusion des femmes, de leur participation et de leur promotion dans la vie professionnelle et sociale est primordial, puisqu'il dessine les grandes priorités et formule les politiques publiques qui peuvent avoir un effet direct sur l'égalité des sexes. Pour que la situation s'améliore en Espagne, nous encourageons le gouvernement à :

- Maintenir l'égalité des sexes comme priorité dans les programmes politiques.
- Améliorer les lois actuelles sur l'égalité des sexes et les concrétiser par des actions spécifiques.
- Continuer les actions de sensibilisation à la fois dans le monde des entreprises

	GOUVERNEMENT	SECTEUR PRIVÉ	SOCIÉTÉ
MATERNITÉ	Soutien insuffisant aux entreprises pour leur permettre de dissocier maternités et coûts	« Femme » relié à « maternité » (menace), et non à « opportunité » (avantage)	Seulement 2% des hommes utilisent le congé paternité
STÉRÉOTYPES DE GENRE / MENTALITÉS	Actions de sensibilisation toujours insuffisantes	Culture d'entreprise masculine. Manque de transparence à l'embauche et pour les promotions. Actions de sensibilisation insuffisantes dans les entreprises	Appréciation des femmes sur leurs propres capacités et forces
ÉCARTS SALARIAUX HOMMES /FEMMES	Pressions insuffisantes envers les entreprises	17,8 % et pire dans les postes de haut niveau (33,2 %)	Peu d'activisme collectif en faveur de l'égalité des salaires
SÉGRÉGATION HORIZONTALE	Promotion insuffisante de l'éducation dans les secteurs non-traditionnels	Stéréotypes de genre sur les compétences des femmes dans les secteurs non traditionnels pour les femmes	Les filles doivent toujours être surdiplômées pour avoir accès aux secteurs traditionnellement masculins
SÉGRÉGATION VERTICALE	Mesures insuffisantes de sensibilisation sur le potentiel inexploité des femmes	10% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse	Peu d'activisme collectif en faveur de l'accès des femmes aux postes mieux payés/emplois plus élevés

et dans la société civile, en s'adressant aussi spécifiquement aux hommes (pour les y associer).

– Faciliter l'équilibre travail/vie de famille pour les femmes.
  - Faciliter et augmenter les congés parentaux pour les hommes.
  - Améliorer et développer les infrastructures des garderies en maintenant un coût abordable.
  - Éduquer les citoyens à assumer le partage des responsabilités familiales et domestiques.
  - Mettre en place des horaires scolaires qui soient plus compatibles avec les heures de travail, et des vacances scolaires qui correspondent le plus possible aux congés des parents .
– Faciliter l'accès des femmes à l'emploi et aux postes de décision en élaborant des politiques et des programmes, en partenariat avec les entreprises privées.
  - Faciliter la formation des femmes (améliorer leurs compétences en matière de gestion, améliorer leurs compétences dans l'entrepreneuriat, inclure des formations à l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires)
  - Exiger des entreprises cotées en bourse qu'elles fournissent des données sur le pourcentage de femmes

dans leurs conseils d'administration et dans les postes de direction.
    - Si cela est nécessaire, mettre en œuvre des mesures de quotas.
- Prendre des actions spécifiques pour augmenter le nombre de femmes dans l'administration publique.
- Donner aux entreprises les moyens d'assurer l'égalité des sexes.
    - Renforcer l'utilisation du logo du label espagnol « Égalité des sexes en entreprise » en augmentant sa visibilité et son impact, par exemple dans les contrats publics.
    - Promouvoir les Plans pour l'égalité dans les PME en offrant des récompenses particulières associées à leur mise en œuvre.
- Soutenir les réseaux actuels et la création de nouveaux réseaux de qualité, qui appuient les actions et œuvrent dans le domaine de l'égalité des sexes.
- Soutenir l'entreprenariat féminin de qualité.

Le *secteur privé* doit également jouer un rôle actif pour la promotion de l'égalité des sexes en Espagne. Actuellement, seules quelques entreprises peuvent être considérées comme des exemples à suivre sur la question de l'égalité des hommes et des femmes. Les actions importantes dans le secteur privé devraient être les suivantes :

- Traiter et considérer la mixité sexuelle comme une opportunité et un facteur de croissance et non comme une menace.
- Adopter des quotas à titre volontaire, spécialement pour les postes de haute responsabilité.
- Éliminer la culture masculine de l'entreprise au sein des organisations.
- Proposer plus de formations de sensibilisation intra-entreprise sur la question de l'égalité des sexes, non seulement à destination des femmes mais aussi des hommes, employés ou managers.
- Introduire une plus grande transparence des critères utilisés par les départements de ressources humaines pour les politiques de promotion et de sélection, afin de prévenir les discriminations éventuelles, en particulier par rapport à la maternité.
- Mettre en place des heures de travail effectives qui soient compatibles avec le développement de la vie personnelle et qui prennent en compte les facteurs de productivité.
- Créer des infrastructures internes qui favorisent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, comme par exemple des garderies en entreprise.

Pour finir, c'est aussi à la *société civile* et aux organismes qui représentent les groupes de la société civile de continuer à faire des propositions et à améliorer le débat sur la question. La création de réseaux sociaux de la société civile, nationaux et internationaux, apparait en ce sens cruciale pour émettre des idées et les catalyser, collecter les besoins et faire des propositions sur les questions liées à l'égalité des sexes. Sur le plan politique, ces groupes et ces réseaux ont une grande importance pour exiger des politiques publiques qui améliorent l'égalité des sexes ; et sur le plan socio-culturel, leur rôle dans la sensibilisa-

tion et la production de connaissances sur le sujet est crucial.

Références

Alonso, M., Furio Blasco, E. *El papel de la mujer en la sociedad española*. 2007.

Brunet Icart et al. *Género y creación de empresas. Efectos de la división sexual del trabajo sobre la creación de empleo y la situación profesional*. Instituto de la Mujer, 2011.

De Lucio et al. *Determinantes de la brecha salarial de género en España*. Colección Economía, Mujer y Empresa. Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, 2012.

Eada Business School. *8º Informe Anual sobre Diferencias Retributivas entre Sexos*. 2014.

Englander, A., *The Unappreciated sex? Women's Changing role in Spanish Society*. Lehigh University.

European Parliament. DG for Internal Policies. *Spanish policy on gender equality: relevant current legislation and policies*. 2009.

Fundación Pfizer. *Estudio sobre Conciliación y Familia*. Informe de Resultados. 2014.

Kassam, A. *Spain's jobless women become the boss to beat the recession.* theguardian.com., 2014.

Lombardo, E. *Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies*. Briefing note for the European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department C-Citizens's Rights and Constitutional Affairs, 2009.

Secretaria de Estado de Empleo-Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *La situación de las mujeres en el mercado del trabajo 2013*.

Moreno, L. *Spain's Transition to new Risks: a farewell to "superwomen"*. New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State. Oxford University Press, 2004. Oxford.

Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. *Informe 2011 de la Igualdad en el Emprendimiento*.

Otaegui, A. *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Fundación Primero de Mayo, 2014.

Salido, O. *Women's labour force participation in Spain*. Universidad Complutense de Madrid. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC).

General Workers Union (UGT). Secretariat for Equality, Women Department. *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía*. 2014.

Spanish Platform of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. *Informe Sombra 2008-2013 sobre la aplicación en España de la Convención para la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres (CEDAW).* 2014.

Threlfall, M. *Women' Movement in Spain*. The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social and Political Movements, 2013.

Valiente, C. *An Overview of Research on Gender in Spanish Society*. Gender Society, Vol. 16, No.6, 2002.

Valiente, C. *Spain in the Vanguard in European Gender Equality Policies*. Gender Issues and Women's Movements in the Enlarged European Union. Berghahn Books. 2008. New York.

Wyoming Fees, E. *Making Women Matter: Spain's Long Road Toward Gender Equality*. University of North Carolina at Chapel Hill. 2007.

La participation des femmes en Turquie

Yesim Sevig
(Women Entrepreneurs Association of Turquey KAGIDER)

La violence à l'égard des femmes en Turquie

L'autonomisation économique, politique et sociale des femmes est une condition essentielle au développement économique et social d'un pays. Or, trois éléments sont indispensables pour parvenir à cette autonomisation : de solides politiques publiques, une approche holistique et un engagement sur le long terme. De plus, il faut absolument intégrer des perspectives de genre au stade initial de la conception des politiques et des programmes nationaux. Par ailleurs, bien que l'on observe en Turquie une amélioration de la participation des femmes à la vie économique, politique et sociale, leur autonomisation est loin d'être acquise. Le présent rapport va chercher à faire en détail le point sur la situation des femmes dans l'économie et dans la politique de la Turquie et à établir où en est la question de la violence contre les femmes dans ce pays. Il passera de plus en revue les réalisations, les défis, les opportunités et les suggestions liés à la participation des femmes dans l'économie.

Les femmes dans l'économie

La participation des femmes au marché du travail exige encore beaucoup d'attention en Turquie. Selon les données fournies par l'Institut turc de la Statistique, elle a été de 30,8 % en 2013. Les femmes restent donc un énorme potentiel à exploiter par l'économie turque. L'égalité entre femmes et hommes est l'un des grands domaines prioritaires de l'élaboration de politiques dans le monde entier. Les objectifs turcs à l'horizon 2023 et la stratégie de l'Union européenne (UE) pour 2020 coïncident dans plusieurs domaines. Pour en assurer la réussite, il convient d'identifier clairement les objectifs de l'autonomisation des femmes dans le cadre de l'économie.

Les femmes dans la politique

La Turquie doit consentir à des efforts importants et ininterrompus pour que les femmes soient davantage représentées en politique. En Turquie, la représentation

des femmes au niveau de la prise de décision politique à l'échelon national, régional et municipal témoigne d'un retard par rapport aux moyennes européennes et internationales. Même si, aux élections de 2011, la participation féminine au Parlement est passée de 9 à 14 %, elle reste moitié moins nombreuse que la moyenne en UE.

Le nombre de candidates aux élections de mars 2014 a été en augmentation dans tous les principaux partis politiques. Trois métropoles turques ont désormais une femme pour maire. De son côté, le parti pour la Paix et la Démocratie (BDP) a lancé un système de coprésidence dans les municipalités où il a été élu, de telle sorte que chacune de ces localités est désormais codirigée par deux maires, un homme et une femme. Ce qui n'empêche que, par ailleurs, la représentation des femmes dans la politique reste faible. Aucun changement législatif n'a été introduit en vue de promouvoir l'inclusion, la représentation et la participation des femmes en politique. Malgré tout, les dernières élections locales sont les premières où des femmes ont remporté la mairie de trois métropoles – Diyarbakır, Gaziantep et Aydın.

Pour renforcer la participation des femmes dans la prise de décisions politiques à tous les niveaux, il faut leur permettre d'agir en toute liberté. Il faut encourager leur participation aux élections et au gouvernement. Il faut favoriser leur participation active dans les communautés locales et dans les organisations de la société civile tout comme dans la vie politique nationale. Pour ce, il convient d'adopter des stratégies et des instruments ciblés dotés des outils nécessaires à leur mise en place, qu'il s'agisse de lignes directrices ou de modèles de protection. Leurs problèmes et leurs préoccupations doivent faire l'objet de processus politiques via la création de groupes parlementaires sur le statut des femmes.

La violence à l'égard des femmes

En Turquie, 281 femmes ont été assassinées l'an dernier. La convention du Conseil de l'Europe connue sous le nom de Convention d'Istanbul prévoit des mesures de prévention jugées très novatrices par les experts en raison des fortes responsabilités qu'elle confère aux gouvernements. La Turquie a été le premier pays dont le Parlement a adopté cette convention, en 2012. Par sa loi de protection de la famille et de prévention de la violence à l'égard des femmes, la Turquie s'est engagée à protéger les femmes, les enfants et les membres de la famille des victimes de la violence domestique. Elle s'est de même engagée à fournir des services tels que des refuges, de l'aide financière, de l'aide psychologique et des conseils d'ordre juridique. Ceci étant, bien que la loi de protection de la famille et de prévention de la violence à l'égard des femmes ait été mise en œuvre, elle nécessite davantage de ressources humaines et de coordination. Les changements politiques et les réformes législatives ont constitué une première étape, qui reste insuffisante. Il faut établir une approche multisectorielle intégrée prévoyant la formation des responsables de sa mise en œuvre.

La loi relative à la violence domestique a été adoptée par le Parlement turc en 2012. À l'époque, le gouvernement a salué cette loi, parlant d'elle comme d'un « cadeau » fait aux femmes. Elle est conçue pour combattre la violence à l'égard des femmes en permettant aux victimes d'avoir un accès plus facile à une protection policière contre les menaces dont elles sont l'objet. Or, il y a en Turquie trois « problèmes structurels » qui entraînent des difficultés liées à la violence et à la protection. Ce sont les suivants : (i) manque de personnel et d'unités spécialisés dans les commissariats, y compris dans les grandes villes et dans les grands centres régionaux ; (ii) manque de formation adéquate, régulière et complète des agents de la force publique, des procureurs et des juges qui traitent des affaires de violence domestique ; et (iii) manque d'intimité dans les commissariats ou dans les tribunaux de la famille lorsque une affaire de violence familiale est instruite.

Les officiers de police et les officiers de justice n'ont pas l'expertise, et n'ont souvent pas non plus la volonté, de traiter des affaires de violence à l'égard des femmes. Ils ont davantage tendance à chercher à préserver « l'unité familiale » qu'à protéger la victime.

Défis, opportunités et suggestions

Les femmes et l'économie

Garantir l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'emploi demande de rassembler différentes conditions. Il faut avant tout assurer aux femmes un accès égal au plein emploi, à salaire égal et à protection sociale égale. Il faut promouvoir un environnement professionnel sain (sûr et exempt de tout harcèlement), garantir un transport sûr pour les allers-retours au travail, lutter contre l'embauche à temps partiel non désirée. Il faut de même mettre en œuvre des formules permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec des congés de maternité et de paternité payés, avec une protection du poste de travail des femmes en cas de grossesse et de maternité, avec une répartition homme-femme équitable des tâches familiales et ménagères, et des soins aux enfants et aux personnes dépendantes.

Les principaux problèmes sont l'emploi des femmes dans les zones rurales, le bas niveau d'emploi des femmes dans les zones urbaines et l'emploi non déclaré. La forte disparité salariale entre hommes et femmes, l'exclusion de la femme de la sécurité sociale, et la domination par les hommes des structures des syndicats qui excluent les femmes sont eux aussi des problèmes majeurs. L'éducation préscolaire et le taux de scolarisation doivent contribuer à promouvoir la participation des femmes au marché du travail par le biais de meilleurs services de soin aux enfants.

Le taux d'emploi féminin reste très bas. Il était d'environ 31,8 % en 2013, ce qui révèle néanmoins une augmentation de 1,1 % par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes en recherche active d'un emploi a beau être faible, le taux de chômage féminin est plus élevé que celui des hommes. De surcroît, en-

viron un tiers des femmes considérées comme ayant un emploi sont des travailleuses familiales du secteur agricole, non payées.

Il serait possible d'augmenter l'emploi féminin dans le secteur privé en comblant l'écart entre les compétences enseignées à l'école et les compétences exigées par le marché du travail. Il faudrait pour cela garantir un accès égalitaire à un enseignement de qualité, soutenir l'éducation et la formation des femmes dans les facultés de sciences et de technologies et autres établissements similaires. Il faudrait de même introduire des programmes réguliers d'apprentissage pour les femmes et inciter les entreprises privées à lancer des programmes de formation pour les femmes diplômées, pousser le secteur privé et les fondations privées à investir dans des programmes visant à l'amélioration des compétences, à la création d'entreprises par des femmes et à l'augmentation des chances professionnelles pour la population féminine. Il faudrait en outre encourager le recrutement, le maintien et les progrès des femmes dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation au moyen de critères transparents.

Une étude a fait la simulation d'une augmentation de la participation, relativement faible, de la femme au marché du travail turc, la faisant passer de 23 à 29 pour cent. Elle en a conclu que cet accroissement pouvait aider à réduire de 15 % la pauvreté si les femmes étaient employées à plein temps, ou de 8 % si elles avaient un travail à temps partiel.

Les femmes affrontent davantage de défis dans leur vie et leur carrière professionnelles. L'établissement de règles sur l'égalité des sexes et le suivi exhaustif de leur mise en œuvre dans les entreprises sont des conditions essentielles à la réduction de l'écart hommes-femmes.

Il nous faut des mesures visant à empêcher la discrimination de genre dans les recrutements et les promotions. Il nous faut donc suivre de près la mise en œuvre des règles. La proportion de femmes présentes aux conseils d'administrations des entreprises turques dépasse à peine les 11%.

Les chiffres sont encore plus mauvais en ce qui concerne la présence des femmes au niveau de la haute direction. Nous l'avons dit, la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration des cent premières compagnies cotées en bourse n'est que de 11,3 %. Toutefois, si l'on omet la présence des femmes s'expliquant par des raisons de parenté, cette proportion chute à 3,8 %. La présence des femmes à des postes de haute direction dans les entreprises publiques est à peine plus importante puisqu'elle n'est que de 9,3 %.

Si les femmes sont sous-représentées aux postes décisionnels dans le secteur public, un mieux a été enregistré dans le secteur privé, où elles sont environ 31 % à occuper des postes de haute direction. En 2011, cette proportion était de 25 % en Turquie. Il est possible de renforcer la participation des femmes aux processus de prise de décision en encourageant leur représentations dans les structures de gouvernance des entreprises ainsi que dans les syndicats et les associations patronales. Également en mobilisant les moyens propres aux secteurs privé et

public pour soutenir l'égalité hommes-femmes et l'accès des femmes à des postes de direction. Il faut insister sur l'importance du mentorat, du réseautage et des modèles – qui permettent de faire avancer les femmes dans leur carrière –, tout comme sur celle des quotas comme instrument permettant la parité hommes-femmes en politique et dans les conseils d'administration, et il faut remédier aux disparités salariales aux postes de direction. Il est de plus important de créer des instruments permettant d'inciter des seniors hommes à promouvoir des femmes aux postes décisionnels de leurs organisations.

La première stratégie nationale en matière de politique de l'emploi a été adoptée. Elle prévoit une planification sur le long terme et se fixe des objectifs ambitieux. La Turquie travaille en outre aux préparatifs de son premier programme de réforme sociale et de l'emploi.

Ces dernières années, le gouvernement a aussi encouragé l'emploi des femmes dans le secteur privé. Par exemple, depuis 2008 il s'engage à payer pendant 54 mois une partie des prestations de sécurité sociale des employées d'une compagnie si celle-ci embauche des femmes ayant été en recherche d'emploi pendant au moins six mois. Par ailleurs, l'agence turque pour l'emploi (ISKUR) propose aux femmes des formations dans différents secteurs d'activité, dont la gestion et la programmation informatiques, la commercialisation... Certaines de ces stratégies ont eu une influence importante sur le taux d'emploi des femmes. Bien qu'encore très bas, il n'a cessé d'augmenter régulièrement au cours des dix dernières années. Il est ainsi passé de 23,3 % en 2004 à 29,5 % en 2012, comme l'a confirmé le rapport de 2013 de l'Institut de Statistique turc (TurkStat). Afin de conforter cette tendance et d'atteindre un taux de 35 % d'emploi féminin à l'horizon 2023, le gouvernement turc a récemment mis en place de nouvelles politiques, dont un congé maternité de 18 semaines, un modèle de travail à temps partiel flexible et l'établissement de garderies sur les lieux de travail pour permettre aux mères de jeunes enfants de travailler. Malgré tout, certains restent sceptiques quant à la faisabilité de l'objectif de 35 % que s'est fixé le gouvernement, même s'il ne vise qu'à augmenter de 6 % le taux d'emploi des femmes, une augmentation équivalente à celle qui s'est produite en Turquie de 2004 à 2012.

La Plateforme pour l'Égalité au travail s'est constituée pendant le Forum économique mondial pour le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord et l'Eurasie qui s'est tenu du 4 au 6 juin 2012 à Istanbul sous l'égide du ministère de la Famille et des Politiques sociales et la coprésidence des présidents de Sabancı Holding et de Doğuş Holding. Cette plateforme est une initiative visant à assurer l'égalité des chances hommes-femmes dans le processus de la participation féminine à l'économie turque en incitant le secteur public et le secteur privé, les syndicats, les ONG et le monde universitaire à y participer.

En février 2012, le ministère de la Famille et des Politiques sociales et le ministère de la Science, de l'Industrie et de la Technologie ont signé un « protocole de coopération pour le développement des activités d'entrepreneuriat

en direction des femmes, des personnes handicapées, des familles des martyrs et des vétérans et pour augmenter l'emploi des femmes ». Ce protocole vise à explorer des stratégies de soutien de l'entrepreneuriat des femmes et à promouvoir les services de garde d'enfants. La loi 657 sur les fonctionnaires et la loi 4857 sur le travail ont été soumises à une révision dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans les effectifs grâce à des stratégies destinées à aider à équilibrer la vie professionnelle et familiale. Les différences entre les normes appliquées aux travailleuses et aux fonctionnaires (par exemple sur la durée du congé de maternité payé) ont été gommées. Le renforcement du cadre légal en vue d'apporter un soutien à une plus grande flexibilité de certains postes de travail (comme dans le cas du travail « sur appel » ou du télétravail) s'est fait moyennant l'amendement des Articles 3 et 14 de la loi 4857. Par ailleurs, le gouvernement et les leaders du marché ont convenu d'augmenter le nombre de garderies dans les zones industrielles organisées pour aider les mères qui travaillent. En même temps, le gouvernement a également lancé un plan intitulé « Opération de promotion de l'emploi des femmes » (2011-2013). L'agence turque pour l'emploi (ISKUR) a pour mission d'œuvrer au niveau local principalement, d'aider les femmes à devenir plus employables, de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, et d'écarter les obstacles à leur participation au marché du travail. Dans le cadre d'un plan de relance de l'économie nationale, le gouvernement turc s'est récemment fixé pour objectif d'arriver à un taux d'emploi féminin de 35 % en 2023. Cet objectif, qui s'inscrit dans le cadre des objectifs pour le centenaire de la Turquie et de la stratégie nationale pour l'emploi 2014-2023, aiderait la Turquie à devenir la dixième économie mondiale.

Suggestions :

1. Pour garantir que la notion d'égalité hommes-femmes soit adoptée en tant que principe fondamental des plans de développement, elle devrait être associée aux objectifs quantitatifs et qualitatifs visés par les grands axes de développement et par les priorités spécifiques à chaque secteur.
2. Les autorités devraient œuvrer en conformité avec l'objectif de l'égalité hommes-femmes en maintenant leurs politiques financières et monétaires. À cet effet, il conviendrait de reconcevoir des programmes de moyen terme, des plans financiers de moyen terme et des plans annuels.
3. Des postes budgétaires spécifiques destinés à mettre en place des mesures actives de transformation des structures sexistes devraient être inscrits au budget.
4. Les résultats des mises en œuvre devraient être évalués et audités continuellement selon des mécanismes de suivi indépendants.
5. Il faudrait renforcer l'éducation préscolaire, élever le taux de scolarisation et améliorer les services de soin aux enfants pour aider à promouvoir la participation des femmes au marché du travail.

Le pays qui aspire à faire partie des dix principales économies mondiales en 2023 a besoin de mobiliser tout son potentiel humain. Il lui faut adopter une approche globale, faite de mesures assurant de meilleures conditions de travail, un salaire égal à travail égal, l'apprentissage tout au long de la vie, des horaires de travail flexibles et un équilibre raisonnable entre la vie familiale et professionnelle. Les efforts visant à assurer de meilleures conditions de travail doivent aller de pair avec les mesures cherchant à combattre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, y compris la discrimination de genre lors des recrutements, des promotions et des distributions de bénéfices.

L'État et le secteur privé ont deux responsabilités fondamentales, celle de créer de nouveaux bassins d'emploi et celle de s'assurer qu'ils sont ouverts aux femmes. À cet effet, il faut concevoir des politiques dynamiques pour l'emploi et pour l'atténuation du chômage, et y incorporer une stratégie intégrale pour l'emploi des femmes. Il convient de préparer un plan composé d'objectifs concrets et limités dans le temps pour appliquer ces politiques dans un délai convenable. Il convient aussi d'allouer aux institutions et aux mécanismes connexes des fonds et des ressources humaines en quantités suffisantes, en débloquant des fonds sur le budget, de façon à ce qu'ils soient en mesure de mettre en œuvre les politiques pour l'égalité qui seront établies. Les institutions des secteurs public et privé doivent créer des mécanismes dynamiques pour assurer la remise en cause et la transformation de la discrimination de genre qui touche les femmes dans de nombreux domaines, dont l'emploi, la formation professionnelle et la promotion. Elles doivent en effet garantir l'égalité hommes-femmes et lutter contre toutes les sortes de discrimination. Le Code du Travail doit définir les relations professionnelles de telle sorte qu'elles comprennent un « processus de participation » visant à éliminer la discrimination pendant le recrutement.

Il faut renforcer l'éducation préscolaire, élever le taux de scolarisation et améliorer les services de soin aux enfants pour aider à promouvoir la participation des femmes au marché du travail

Conclusion

Il est important d'encourager le partenariat public-privé via le réseautage et la sensibilisation au sujet de projets qui facilitent une étroite coopération et le partenariat entre différents pays et différents acteurs. C'est pourquoi KAGIDER estime que pour améliorer la situation des femmes, il est nécessaire d'encourager le partenariat entre différents acteurs des secteurs public et privé dans toute la région méditerranéenne. La Turquie, membre du Partenariat Euromed, a largement renversé les barrières s'opposant aux droits des femmes dues à des mesures légales.

Par ailleurs, l'entrée dans l'Union européenne serait, elle aussi, une solution permettant de renverser les obstacles que rencontrent les femmes dans les domaines économique, politique et social. Pour la société civile, le financement et

l'accès à des fonds et à l'expertise permettant de soutenir la visibilité des partenariats public-privé seraient d'une aide précieuse en Turquie.

En tant que pays candidat à l'entrée dans l'UE, la Turquie est tenue de développer des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes. Or, l'égalité hommes-femmes s'inscrit au nombre des valeurs communes de l'UE, qui a signé des traités successifs reconnaissant et renforçant des instruments permettant d'atteindre à cette égalité dans tous les domaines de la vie. L'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes est donc une condition que doivent obligatoirement respecter les États membres et les États candidats.

- Il faut réviser la législation nationale à la lumière de l'égalité hommes-femmes
- Il faut fournir des mesures incitatives permettant de mieux répondre aux besoins des femmes et à l'égalité hommes-femmes, organiser un meilleur suivi dans le cadre du soutien de l'égalité hommes-femmes, renverser les barrières empêchant les femmes d'avoir accès aux services et à la justice, entre autres
- Il faut aider à effacer les stéréotypes sexistes en aidant financièrement les organisations de la société civile travaillant à des projets sur l'égalité des genres et en leur apportant un soutien durable pour des actions à l'échelon européen.

La vie sociale des femmes en Égypte

Rasha Allam
(The American University in Cairo)

Les femmes et l'éducation

L'éducation est un des outils les plus importants à la disposition des femmes pour le renforcement de leur situation politique, sociale et économique ; avec les connaissances et les aptitudes qu'elle leur procure, les femmes peuvent participer de façon effective au processus de développement. Selon la Constitution égyptienne, le droit à la libre éducation pour les deux sexes, hommes ou femmes, est garanti. L'article 19 stipule que : «*L›éducation est un droit pour chaque citoyen, et son but est de forger la personnalité égyptienne, de maintenir l›identité nationale, d'inculquer les bases de la méthode scientifique, de développer les talents, de promouvoir l›innovation et d'inculquer les valeurs civilisationnelles et spirituelles et les concepts de citoyenneté, de tolérance et de non-discrimination. L›État s›engage à respecter ces objectifs dans les programmes et les méthodes d›enseignement, et à fournir une éducation conforme aux normes internationales de qualité. L›éducation est obligatoire jusqu›à la fin du cycle secondaire ou son équivalent. L›État garantit un enseignement gratuit aux différents cycles dans ses établissements scolaires, conformément à la loi. L›État s›engage à allouer un pourcentage des dépenses publiques qui ne soit pas inférieur à 4% du PIB à l›éducation. Il augmentera progressivement pour atteindre les ratios mondiaux. L›État supervise l›éducation et s'assure que toutes les écoles et instituts publics et privés respectent ses politiques éducatives.* »

Selon les chiffres fournis par le rapport UNICEF, le pourcentage d'hommes et de femmes qui bénéficient en Égypte d'une éducation est, respectivement, de 92,4% et 86,1%. De même, selon l'index du Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes du Forum économique mondial, l'Égypte figure au 18ème rang sur 136 pays pour l'accès à l'éducation.

L'Agence centrale égyptienne pour la mobilisation publique et les statistiques (CAPMAS) indique, pour l'année 2012, que le nombre d'analphabètes en Égypte atteint les 16 millions, et que la plupart

sont des femmes. Le manque d'éducation est l'une des causes principales de la violence contre les femmes. Les femmes ne sont pas pleinement conscientes de leurs droits, et les hommes ont tendance à croire qu'ils leur sont supérieurs.

Que ce soit avant ou après la révolution, les femmes restent confrontées au même grand problème : leur manque de participation au pouvoir social et économique. Dans certaines régions comme la Haute Égypte, nombre de parents n'envoient pas leurs filles à l'école ; ils pensent que le coût de l'investissement pour leur éducation ne sera pas payé en retour. Ils préfèrent souvent scolariser leurs fils plutôt que leurs filles.

Qui plus est, à l'école, filles et garçons suivent un enseignement différencié selon leur sexe. Par exemple, les filles prennent les matières sur l'économie domestique, tandis que les garçons étudient les matières portant sur l'agriculture.

Les jeunes filles égyptiennes ont commencé à recevoir une éducation à partir de 1832, sous Méhémet Ali. Avant cela, les filles n'étaient pas autorisées à aller à l'école et à s'instruire. Après la révolution de 1952, le nombre de diplômées de sexe féminin augmenta, suite aux réformes de modernisation de Nasser. Selon le ministère égyptien de l'Éducation, en 2014, le nombre de filles scolarisées continue de croître.

Les femmes et les médias égyptiens

L'image des femmes dans les médias est significative des valeurs et des normes qui forment la trame de la société égyptienne. Les femmes représentées dans les médias sont des mères, des épouses, des filles qui ont besoin de protection, ce que leurs pères, époux et frères se chargent de leur offrir. En échange de cette protection, les femmes sont priées de se soumettre à l'autorité masculine. En face, les hommes égyptiens apparaissent comme des êtres sages, rationnels, compatissants et compétents.

En Égypte, une femme qui vit seule mérite la pitié, car elle n'a personne sur qui se reposer. Le terme waleya (dépendante) est utilisé pour souligner la vulnérabilité inhérente de la femme, d'autant plus aggravée qu'elle n'aura pas de gardien (wali) pour prendre soin d'elle. Ce thème de la protection est constamment diffusé dans les médias égyptiens.

Dans cette culture égyptienne, une femme qui travaille est considérée comme masculine et privant son mari de la tendresse qu'il pourrait recevoir d'une femme ne travaillant pas.

Les femmes et le travail :

En Égypte, les femmes souffrent toujours du manque d'accès au travail et de participation à la vie économique : l'Égypte arrive à la 125ème place sur 136 pays pour l'accès au travail et la participation à la vie économique, un classement qui a empiré puisque l'Égypte se trouvait il y a un an au 124ème rang, ce qui est un indicateur de la détérioration des droits de la femme en Égypte (Egyptian Center for Women's Rights - ECWR).

Le rapport de la Banque mondiale fait état de nombreux obstacles rencontrés

par les femmes face aux hommes pour l'accès au travail:

- le fait que les femmes doivent encore lutter contre les nombreuses limitations qui encadrent leur liberté de mouvement et de choix.
- la qualité médiocre de leur éducation, et le fossé entre éducation reçue et qualifications requises dans le secteur privé.
- le fait que les employeurs considèrent que les femmes sont moins productives que les hommes
- la peur des femmes de porter tort à leur réputation, et par rapport à leur sécurité lorsqu'elles travaillent dans le secteur privé (Rapport de la Banque mondiale : Égalité des genres et développement, les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord).

La vie politique des femmes en Égypte

Les femmes ont joué un rôle essentiel au cours des deux révolutions qu'a connues l'Égypte ces trois dernières années. La voix des femmes a été entendue durant les 18 jours de la « révolution du 25 janvier », et elles se sont retrouvées au premier plan lors de la « révolution du 30 juin ». Cependant, ces révolutions n'ont guère changé la société égyptienne. Beaucoup de gens ont pensé que le rôle des femmes était terminé dès que le président Moubarak et le Président Morsi ont été renversés. Ils croient que les femmes doivent retourner à la maison, s'occuper des maris et des enfants. Selon le Forum économique mondial, l'Égypte arrive au 125ème rang sur 135 en ce qui concerne la discrimination de genre. Les femmes ont également eu à souffrir de nombreuses violences dans le domaine politique au cours de la première moitié de cette année, y compris de harcèlement sexuel pouvant parfois aller jusqu'au viol pour les femmes qui participaient au second anniversaire de la révolution du 25 janvier ; de plus des femmes ont été utilisées comme boucliers vivants lors des manifestations des Frères musulmans. Bien que la représentation féminine dans le Comité des 50 n'ait pas été à la hauteur de la participation des femmes à bien des aspects de la vie, dans la nouvelle constitution beaucoup d'articles protègent les droits de femmes – comme la pleine citoyenneté, intégrée pour la première fois de son histoire dans la constitution égyptienne, établissant à l'article 6 que les égyptiennes peuvent transmettre leur nationalité à leurs enfants ; de même, l'article 11 établit sept droits pour les femmes, s'ajoutant à l'âge légal du mariage reporté à 18 ans, le fait d'épouser de trop jeunes filles devenant alors un crime. Deviennent aussi obligatoires l'éducation jusqu'à l'âge de 18 ans, la protection sociale des femmes âgées et des femmes les plus démunies, le nombre de sièges réservés aux femmes dans les assemblées locales municipales : le quota de 25 % de sièges pour les femmes dans les assemblées locales a été obtenu en se battant contre ces mêmes pouvoirs politiques qui avaient refusé d'instaurer un quota au Parlement, et devrait donner aux femmes de bonnes chances de commencer à influencer les décisions, et leur permettre de se

préparer à disputer avec responsabilité les sièges parlementaires lors des élections. Dans le rapport qui suit, nous passons en revue la condition des femmes en 2013.

La violence contre les femmes

L'inégalité entre les sexes trouve son origine dans la conception du pouvoir et dans la façon dont les hommes se l'approprient davantage que les femmes, décidant en conséquence de ce que les femmes ont le droit de faire ou non. Les spécialistes des sciences sociales définissent souvent « le pouvoir comme la faculté d'imposer sa volonté aux autres, sans tenir compte de la volonté des autres » (Sev'er, 27). Cela implique clairement que le pouvoir est en veilleuse, c'est-à-dire que la personne qui le détient est seule à décider d'en faire usage ou non. Ici, ce sont les hommes qui décident, et plus ils disposent de pouvoir, moins il leur devient nécessaire d'agir pour le montrer puisque c'est au sus de tous et rarement contesté. Ainsi, on peut rattacher les mauvais traitements et l'inégalité dont souffrent les femmes à la répartition déséquilibrée du pouvoir entre hommes et femmes dans la société, ce qui a donné naissance à une société patriarcale. Cette notion rend compte de la nature amorphe du pouvoir et de la domination des hommes dans une société donnée, tellement implantée, indiscutable et efficace qu'elle pénètre toutes les autres réalités et institutions sociales (Sev'er, 27).

Historiquement, et sur toute la surface du globe, les femmes et les jeunes filles ont subi des formes extrêmes de violence au sein de la société patriarcale où elles vivaient, tels l'infanticide des filles, le bandage des pieds en Chine, le versement d'une dot pour acheter une épouse, les tests forcés de virginité et les crimes d'honneur (Sev'er, 30). Il n'y a pas d'équivalent opposable d'une société ou d'une culture qui asservirait les hommes et les garçons à cause de leur sexe. La question se pose de savoir s'il existe une solution pour éliminer la violence contre les femmes.

Selon la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes adoptée par les Nations Unies, la violence à l'encontre des femmes comprend toute forme de violence physique, sexuelle et psychologique qui pourrait survenir au sein de la famille, de la communauté, de l'État ou par l'action de l'État – y compris la violence économique (Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, p.8). Le pourcentage de femmes subissant des violences sexuelles, tel que le harcèlement sexuel, les atteintes à la pudeur et même le viol ont connu une augmentation massive dans les pays les moins avancés, l'Égypte inclue. La violence contre les femmes (VCF) est également utilisée en politique comme un moyen d'exclure, de stigmatiser et de menacer les femmes, pour les empêcher de participer aux processus de transition politique, comme en Égypte et en Tunisie (Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, p.19).

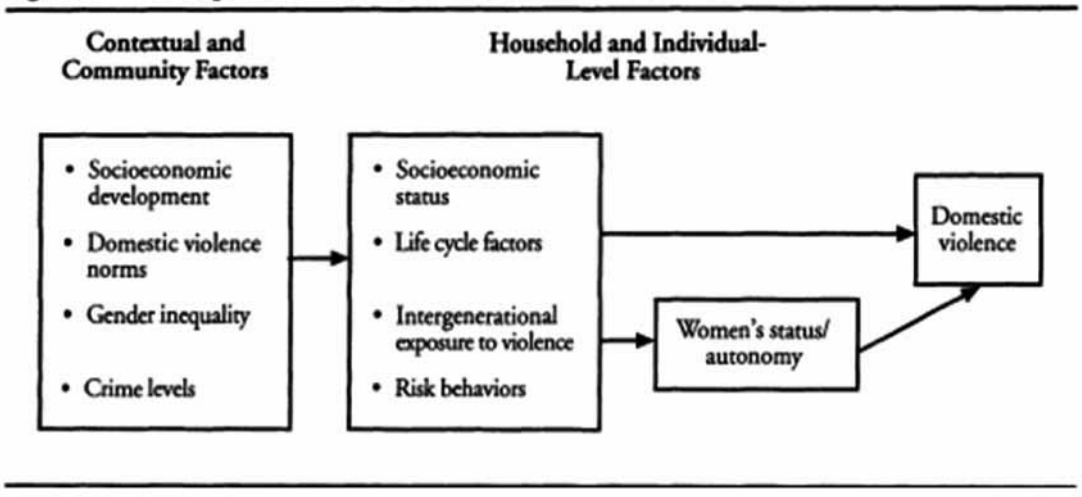
L'Égypte est, dans le monde, l'État où la question des femmes se dégrade le plus (ECWR, p.1). Lors de la période de transition politique en 2011, les femmes égyptiennes ont subi des violences sexuelles de la part du gouvernement lui-même et des

forces armées. Le régime a instauré des tests de virginité, conçus pour opprimer les femmes et de les empêcher de participer au processus politique. En 2013, 99,3 % des femmes en Égypte ont eu une expérience de harcèlement sexuel selon le rapport de l'ONU sur l'égalité des genres. Cependant, non seulement le gouvernement égyptien a échoué à protéger les femmes, mais il a lui-même contribué à leur assujettissement et aux violences à leur encontre. Même si un nombre considérable de femmes subissent journellement du harcèlement sexuel, un très faible pourcentage (2,6 %) porte plainte (Harassmap). Pour beaucoup, c'est par crainte des réactions de la police, puisque dans certains cas, ce sont des policiers qui sont les auteurs du harcèlement (Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, p.24). Une étude menée conjointement par Radhika Coomaraswamy et le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les violences contre les femmes a qualifié les violences faites aux femmes et aux filles en temps de guerre de « plus grand silence de l'histoire » (cité dans Economic strengthening to reduce risk of gender-based violence for adolescent girls in humanitarian settings, Women's Refugee Commission, p.7/8). Les gouvernements et les gens en général ont tendance à marginaliser davantage la question des femmes pendant les périodes d'instabilité. La VCF n'existe pas seulement en Égypte et en Méditerranée, elle est partout. Cependant, en pourcentage, elle est plus importante dans les pays les moins avancés.

En 2012, un rapport du Département d'État des États-Unis a établi que l'Égypte était un des pays où les femmes étaient le moins protégées par la loi contre le trafic sexuel. Le pourcentage de femmes en prison forcées de rejoindre un réseau de prostitution sous la menace, par ruse ou par le viol est de 40 % (ECWR, p.20). De façon générale, les femmes des pays les moins avancés sont davantage sujettes à la violence. Toutes les études montrent que le tiers des femmes interrogées sont battues régulièrement par leur famille ou leur conjoint. Plus de la moitié d'entre elles ont rapporté avoir subi un rapport sexuel contre leur volonté (Koenig, p.270). En Afrique du Sud, Ouganda, Zimbabwe, au Moyen-Orient et en Egypte, la moitié des femmes étaient battues depuis leur mariage. Une étude sur les femmes arabes a montré que 30 % des femmes hospitalisées ont subi des violences physiques de leur mari. « Parmi les pays où il y a les plus hauts niveaux de violence domestique, on trouve ceux d'Asie du Sud. L'inégalité prononcée entre les deux sexes, la dépendance des femmes envers les hommes se placent dans un contexte où la violence domestique est une pratique acceptée, et à bien des égards, institutionnalisée sur une grande partie du sous-continent » (Koenig, p.270).

Il faudrait comprendre quels sont les déterminants ou les raisons principales qui se cachent derrière la VCF. Creuser la question du lien entre le statut des femmes et la violence devrait permettre de répondre à cette interrogation. Il existe une étude de référence effectuée dans les milieux ruraux du Bengladesh qui tente de donner un cadre conceptuel et une compréhension globale des déterminants de la violence dans les pays les moins avancés.

Figure 1. Conceptual Framework for the Determinants of Domestic Violence



Ce modèle suggère que la violence contre les femmes est le résultat d' « effets interdépendants de facteurs contextuels et communautaires, de caractéristiques au niveau des ménages et individus, et de facteurs liés au statut et à l'autonomie des femmes. Sous la rubrique facteurs contextuels et communautaires, on regroupe le niveau de développement économique, l'inégalité des sexes, les normes et sanctions concernant la violence domestique, et le taux de criminalité en général. Sous la rubrique ménages/individus, la constellation-clé de déterminants est formée par le statut socio-économique, le facteur âge, l'exposition intergénérationnelle à la violence et les conduites à risques comme la consommation de drogue » (Koenig, p.271). La religion joue également un rôle, les enquêtes montrent que les femmes musulmanes sont plus exposées à la violence domestique (principalement les femmes hindoues, Koenig, p.271). On voit que les femmes avec un haut niveau d'éducation sont protégées de façon significative contre la violence (Koenig, p. 272).

La participation des femmes à la vie professionnelle et sociale en France

Martine Lévy et **Vanessa Louis**
(Martine Lévy, Forum Femmes Méditerranée Section Paris, et Vanessa Louis, Chercheuse)

Contexte global : du droit à l'égalité professionnelle vers la parité politique et l'éradication des violences

L'année 2015 marque une fin de cycle, les 50 ans de la conquête progressive par les femmes en France de leur égalité en droit dont le champ professionnel a servi de moteur au « féminisme d'Etat ».

Une dynamique, dont il était clair dès les années 1980 qu›elle déboucherait sur une revendication de parité politique, l›appétence pour le pouvoir économique allant de pair avec l›appétence pour l'exercice des responsabilités politiques, la citoyenneté. En retour, les lois successives sur la parité ont permis des avancées par la représentation gouvernementale. En ce début du XXIe siècle, le contexte économique globalement morose s'accompagne aussi d'évolutions favorables à l'avancée de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte tous azimuts contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes en est probablement la caractéristique majeure.

Le lent chemin vers la Parité Politique

Reconnues tardivement par l'ordonnance du 21 avril 1944 comme citoyennes à part entière, les femmes ont obtenu après les campagnes pour la parité politique, le vote de la loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 qui a consacré l'inscription à l'article 1er de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives », invitant les partis et groupements politiques à le mettre en œuvre. De nombreuses lois en 2003, 2007, 2013 et 2014 sont depuis intervenues pour améliorer l'efficacité de son application par des modifications successives des modes de scrutin et renforcer les pénalités à l'encontre des partis politiques. La dernière du 4 aout 2014 étend l'obligation de parité aux fédérations sportives, aux établissements publics à caractère industriel et commercial ainsi qu'aux chambres consulaires.

Bien qu'importants les progrès restent décevants. Quelques chiffres d'une parité

politique imparfaite bien qu'assurée depuis 2012 au Gouvernement :

- Part des femmes dans les conseils municipaux : 34,85 % en 2008, 40,3 % après les élections de 2014 (sur un total de 525 146 conseillers). Dans les communes de 1 000 habitants et plus, 43,7 % des conseillers communautaires sont maintenant des femmes.
- Proportion de femmes élues maires : 13,8 % en 2008, 16,03 % en 2014 mais elles ne dirigent que six des 41 communes françaises de plus de 100 000 habitants.
- Une seule femme est à la tête d'une des 22 régions métropolitaines même si elles représentent désormais 48 % des conseillers régionaux.
- Avec 87 élues pour les 348 sièges, seulement un sénateur sur quatre est une sénatrice en 2014.
- A l'Assemblée nationale, depuis l'obligation de parité le nombre de députées a cru de 63 à 155, leur poids passant de 11 à 27 %.

La lutte résolue contre les violences à l'encontre des femmes

Les avancées sont plus rapides depuis 2000. Les lois se succèdent : 2006, 2010, 2013 et la dernière du 4 août 2014. De même, quatre plans violence ont été mis en œuvre depuis 2005 avec des engagements ainsi que des institutions, la mission pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF) depuis 2013 et des observatoires locaux (21 créés depuis 2012). Des pratiques innovantes avec les associations et les professionnels concernés, outre la facilitation du recours à l'ordonnance de protection : numéro d'appel unique le 3939, généralisation du téléphone grand danger, procès-verbal de renseignement judiciaire, brigades de protection des familles....

La France a ratifié le 4 juillet 2014 la Convention d'Istanbul.

Le 4ème plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes (2014-2016) qui mobilise 66 millions d'euros sur trois ans par le Gouvernement a fixé trois priorités :

- organiser l'action publique pour qu'aucune violence déclarée ne reste sans réponse ;
- protéger les victimes en assurant leur mise à l'abri et en leur fournissant un accompagnement spécifique;
- sensibiliser la société pour que les violences faites aux femmes ne soient ni une fatalité ni un tabou.

En 2014, une nouvelle étude actualisant l'estimation du coût économique des violences au sein du couple et leur incidence sur les enfants a été réalisée. Elles représentent un coût total de 3,6 milliards d'euros soit 56 euros par personne et par an. De plus, le plan de lutte contre la traite des êtres humains (mai 2014) pose pour la première fois les fondements d'une politique transversale de lutte contre la traite des êtres humains, toutes formes d'exploitation confondues (proxénétisme, réduction en esclavage, servitude domestique, soumission à du travail ou des services forcés, trafic

d'organes, mendicité forcée, contrainte à commettre des délits).

Il demeure que les chiffres soulignent l'ampleur des violences aux lourdes conséquences pour notamment l'émancipation et le bien-être des femmes. Ainsi chaque année, plus de 216 000 femmes sont victimes de violences commises par leur partenaire. 86 000 femmes rapportent avoir été victimes de viol ou de tentative de viol, et seules 10% d'entre elles déposent plainte.

Or « ces violences sont l'expression la plus grave des inégalités entre les femmes et les hommes. De toutes les femmes. ».

Un bilan contrasté : progrès et inégalités, une révolution inachevée vers la conquête d'une égalité professionnelle émancipatrice.

La conquête par les françaises du droit à l'égalité professionnelle s'est appuyée sur une politique publique qui s'est constituée progressivement depuis le début des années 1970 et s'avère aujourd'hui très développée en conformité avec la révision de la Constitution en 2008 (article 4 alinéa 2 « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales ») qui autorise un recours aux instruments de quotas.

1. Une progression inachevée vers plus d'égalité des femmes avec les hommes

Les femmes ont un niveau d'éducation et de diplôme plus important que celui des hommes en particulier au niveau supérieur, et leur participation à la vie économique qui s'est beaucoup accrue ces 30 dernières années, se poursuit en dépit de la crise.

L'autonomie économique et financière des femmes : la réduction de l›écart des taux d›activité entre femmes et hommes est passée de 40 points de pourcentage en1960 à 9 en 2012 ; les écarts de chômage avec les hommes ont quasiment disparu compte tenu des dynamiques sélectives des secteurs d›emploi, notamment depuis la dernière crise économique et financière.

L'ensemble des professions et des hiérarchies sont accessibles aux femmes : l'exemple de la féminisation tardive des forces de police et des militaires en est une illustration symbolique.

L'accès aux responsabilités sociales et économiques s'améliore : ainsi suite à la loi Copé-Zimmermann adoptée en 2011. Alors que les femmes ne représentaient que 19 % des conseils d'administration des 180 sociétés cotées en 2012, leur proportion s'élève à 29 % aujourd'hui et devra être portée à 40 % en 2017. Toutefois toutes les femmes ne sont pas égales entre elles et les inégalités professionnelles avec les hommes subsistent.

Le rapport «Egaliter» de juillet 2014 du Haut Conseil à l'égalité (HCE-hf) précise que dans les territoires fragiles, les inégalités femmes-hommes se caractérisent par :

- la concentration de la pauvreté notamment liée aux inégalités aiguës en matière d'emploi avec 42 % de femmes sans emploi, 1/4 de familles monoparentales ;
- la répartition traditionnelle accrue des rôles sociaux (en zone rurale une

proportion de travail à temps partiel de 39% au lieu de 29%, en ZUS des femmes 2 fois plus mères avant 25 ans) ;
- le moindre accès aux droits et services notamment publics (santé, école…) contrairement à l'attente et aux politiques mises en œuvre depuis des décennies.

Une autre étude de 2014 sur les trajectoires de quatre générations de diplômés d'HEC, femmes et hommes, souligne que les femmes ne renoncent pas à mener une vie professionnelle pleine et entière, même si les parcours ne se réalisent pas de la même façon : 36 % des femmes de la promotion 1988 se sont mises à leur compte pour pouvoir s'organiser alors que les jeunes générations sont plus impatientes et exigeantes, attirées par des carrières à l'international ou la création d'entreprise.

Selon une récente étude du conseil d'analyse économique, la convergence des salaires HF tend à marquer le pas depuis les années 1990. En 2010 les salaires horaires à temps complet des femmes étaient en moyenne inférieurs à 16 pour cent à ceux des hommes en France. Le revenu salarial moyen global des femmes a un niveau inférieur de près d'un quart à celui des hommes.

Divers facteurs l'expliquent :

- La durée du travail est le principal facteur d'inégalités car le temps partiel (près d'une femme sur 3 et un homme sur 10) réduit naturellement le revenu salarial en raison d'une durée plus courte mais aussi un salaire horaire inférieur représentant au total 11 % de salaire mensuel en moins.
- Ce phénomène est renforcé par le fait de la « sexuation » des emplois : les femmes accèdent à des emplois avec des rémunérations plus faibles, tandis que la féminisation d'un emploi en réduit la progression de la rémunération : la moitié de l'emploi féminin dans 18 métiers de 12 familles professionnelles, la moitié des hommes dans 38 métiers de 20 familles professionnelles.
- Les femmes connaissent également un plus grand nombre d'interruptions de carrière liées pour l'essentiel à leur situation familiale. Les femmes consacrent 39 % de leur temps de travail tout confondu aux activités professionnelles rémunérées contre 60 % pour les hommes. Le déséquilibre du travail domestique induit une pénalisation de toutes les femmes jeunes avec ou sans enfant.
- L'impact de la ségrégation professionnelle et la prévalence des stéréotypes sexuels apparaissent déterminants. L'INSEE relève que la fréquence du temps partiel plus élevée chez les femmes s'observe également en l'absence d'enfants et est liée au type d'emplois qu'elles occupent, en particulier dans les métiers non qualifiés du tertiaire. « Il s'agit alors souvent de travail à temps partiel subi ». Persiste une double ségrégation : la répartition sexuée des métiers se double d'une répartition sexuée des professions plutôt en bas des hiérarchies, même s'agissant des cadres ou des fonctions publiques.
- Les femmes restent surreprésentées dans certains métiers peu qualifiés

(avec des conditions de travail précaires). Ainsi 64% des personnes présentes dans des parcours pénibles et précaires sont des femmes.

Quelques conséquences sociales des inégalités professionnelles :

- La concentration accrue des femmes dans les bas niveaux de rémunération et leur dépendance de l'évolution du salaire minimum (SMIC) les Smicards étant en majorité des smicardes.
- Une forte dispersion des revenus salariaux et le fait que c'est parmi les 1er et 2ème déciles (les salariés les moins rémunérés) que l'écart de revenu salarial entre les femmes et les hommes est le plus important à savoir en moyenne sur un an de moins 32% pour les femmes alors qu'il est le plus faible (17%) parmi les salariés de classe moyenne.
- Deux catégories de populations féminines en forte croissance se caractérisent par une grande vulnérabilité financière et sociale et une dépendance des dispositifs de solidarité sociale.
  * Les mères isolées qui représentent 85% des familles monoparentales et un tiers des diverses catégories d'allocataires du revenu de solidarité active (RSA).
  * Les femmes âgées qui en l'absence de droits personnels suffisants acquis au cours d'une durée de vie professionnelle cotisée, dépendent du versement du minimum vieillesse (787euros/mois) dont elles sont 57,3 % des allocataires. Les inégalités de rémunération professionnelle étant amplifiées par les régimes de retraite, les femmes perçoivent en moyenne un montant de retraite de 53 % de celui des hommes (932 euros contre 1603).

2. Un renforcement de l'action publique et de l'implication des acteurs de l'entreprise

La dynamique impulsée depuis 2012 par la ministre des droits des femmes s'est poursuivie en 2013 et 2014.

Le nouveau dispositif législatif et règlementaire vise désormais l'égalité réelle :

- *2012-2013 et la mise en place des outils institutionnels* : étude d'impact préalable à tout texte (Circulaire du Premier ministre du 23 aout 2012); feuille de route ministérielle animée par un(e) haut(e) fonctionnaire à l'égalité des droits dans chaque ministère ;
- *2012-2014 et l'élargissement des outils juridiques d'accès à l'égalité* :
  - Loi du 6 août 2012 qui clarifie notamment la définition du harcèlement sexuel.
  - Loi de réforme 2013 des retraites qui abaisse le seuil de validation du trimestre de retraite à 150 heures, mesure devant à 70% bénéficier aux femmes en emploi précaire ou à temps partiel.
  - Loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle qui prévoit notamment :
    * L'extension des droits des femmes migrantes au séjour et travail en cas de violences conjugales ;

* Le renforcement des sanctions relatives aux licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement ;
* La réforme du congé parental en vue d'accroitre le niveau d'emploi des femmes et favoriser le partage des responsabilités parentales ;
* L'interdiction d'accès aux marchés publics et délégations de service public pour les entreprises ne respectant pas les obligations de la loi sur l'égalité professionnelle (rapport de situation comparée, négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle, respect de l'égalité salariale…) ;
* Les compétences du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) sont renforcées afin d'assurer une juste représentation des femmes dans les médias ;
* La protection contre les dérives sexistes et homophobes sur Internet est outillée ;
* L'accélération et l'extension de l'obligation de compter au moins 40 % de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises ;
* La généralisation de la parité dans toutes les sphères de la société (instances consultatives, ordres professionnels, fédérations sportives, chambres consulaires…).

– La mise en place d'un dispositif législatif, règlementaire et conventionnel renforçant fortement l'égalité effective des femmes avec les hommes dans les fonctions publiques.

Il introduit sur 2013 à 2017 des pourcentages minima de femmes de 20 à 40 % à respecter dans les primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants assortis de pénalités qui font l'objet d'un dispositif de suivi et de pilotage aux plus hauts niveaux de l'Administration.

La signature d'un protocole d'accord national des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) le 7 mars 2013 a ensuite été déclinée dans les ministères par des accords afférents aux ensembles professionnels assortis de plans d'action ministériels.

L'impulsion nouvelle de mise en œuvre des droits à l'égalité des femmes avec les hommes dans le monde du travail concerne, outre une *progression significative aux emplois d'encadrement moyen*, d'une part à titre principal l*'application des lois relatives à l'égalité salariale,* d'autre part *l'accès des femmes aux emplois supérieurs.*

Pour les entreprises, comme dans la fonction publique, les obligations deviennent plus contraignantes, assorties de contrôles et sanctions, mais aussi surtout leur objectif répond à une évolution générale des opinions des acteurs convaincus que la diversité, en premier lieu abordée sous l'angle de l'appartenance de sexe est une source de performance et d'image. C'est l'attractivité du potentiel qualifié de la main d'œuvre féminine.

Les obstacles et les opportunités de changement

1. De nouvelles opportunités

Dans les entreprises :

- la pensée positive de l'égalité professionnelle F-H peut se substituer à la menace :
  - la loi du 4 août 2014 simplifie les négociations d'entreprises en fusionnant les négociations prévues par des textes antérieurs distinctement sur l'égalité salariale et sur l'égalité professionnelle.
  - la réorientation égalitaire des politiques et pratiques managériales dans le public comme dans le privé, fait de la politique d'égalité professionnelle effective *un vecteur important de changements culturels* dans l'entreprise, «un thème légitime, une valeur propice à modifier le regard porté sur les compétences des femmes et de l'image dévalorisée persistante du travail féminin et ce faisant incitant les différentes catégories de salariées à devenir davantage en interne « actrices de leur développement professionnel ».
  - le renforcement de l'outil juridique et technique de lutte contre les discriminations comme pédagogie avec la multiplication des *cellules anti discrimination* dans les entreprises notamment labellisées au titre de la diversité comme de l'égalité professionnelle ou plus récemment les administrations (Finances, Gendarmerie) comme les collectivités territoriales.
  - l'évolution de la féminisation des *secteurs d'activité traditionnellement masculins* apparait souvent en *réponse à la pénurie de main d'œuvre.*

L'exemple du secteur du Transport et de la Logistique, un secteur clé de l'économie mondiale, un secteur historiquement masculin qui se féminise avec des changements organisationnels pour manager la diversité, gérer la mixité entre des salariés différents et veiller à conserver leur productivité.

Face aux difficultés de recrutement, les femmes représentent un vivier de compétences. Leur place dans l'entreprise constitue un des critères de la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Afin de concrétiser leurs engagements et dépasser le cadre légal dans ce domaine, certaines entreprises se sont engagées dans une démarche d'obtention de la norme européenne d'égalité des sexes (GEEIS : **Gender Equality European International Standard**). Cette labellisation a pour but de :

- faire un état des lieux de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (politique déployée en interne) ;
- évaluer la démarche et d'identifier des axes de progrès (démarche structurante) ;
- recenser et mettre en valeur les bonnes pratiques entre les pays et les métiers.

La labellisation est un gage de reconnaissance des efforts fournis et de l'engagement de l'entreprise socialement res-

ponsable. C'est une façon de confronter les idées avec d'autres entreprises, d'avoir des échanges et de partager les bonnes pratiques entre les pays.

L'introduction et le développement de mesures suscitant une prise de conscience de tous les acteurs, alors que les freins à l'évolution de carrière sont en partie dûs au poids de la norme masculine et aux stéréotypes, il parait utile de mettre en place une action de labellisation. C'est par le changement du modèle masculin que l'on pourra tendre vers une meilleure répartition des effectifs et une féminisation des instances de direction. Le défi aujourd'hui est de poursuivre les actions menées au sein de l'entreprise mais également à l'extérieur en permettant la diffusion de rôles-modèles, des mentorats, les échanges d'informations/contacts utiles ainsi que des réseaux d'entreprises échangeant leurs bonnes pratiques.

Dans les collectivités territoriales

Les collectivités s'engagent avec l'Etat en faveur de l'égalité F-H (charte européenne d'égalité FH dans la vie locale). La capitalisation territoriale des savoirs et bonnes pratiques est en cours. Un premier bilan de l'expérimentation lancée en septembre 2012 dans 9 régions retenues comme « territoires d'excellence de l'égalité F-H » établi à l'automne 2013 comporte 230 actions souvent innovantes pour notamment promouvoir la mixité ou l'entrepreneuriat féminin qui ont été mises en partage pour diffusion et reprises par les responsables de droit commun.

Dans les organisations de la société civile

La place des femmes dans les syndicats et dans les organisations de la société civile constitue désormais un atout. Les deux dernières décennies ont été marquées par l'accession d'une femme a la tête d'une part du second plus important syndicat en France à savoir la CFDT, du syndicat des officiers de la Police nationale et de l'organisation patronale nationale le Medef, comme aujourd'hui de la CFTC. Ce sont de forts symboles politiques qui s'inscrivent dans l'évolution vers une représentation paritaire des femmes et des hommes dans la sphère élective et des gouvernements du pays, inachevée elle aussi.

2. Des obstacles résistants

Malgré un nouveau regard sur la question d'égalité entre les femmes et les hommes, plafond de verre et plancher collant symbolisent toujours le verrou critique de l'accès aux emplois les mieux rémunérés.

La progression des femmes cadres est constante. La part des femmes cadres est passée de 23% il y a vingt ans, à 34% aujourd'hui, mais seules 11% des femmes occupent des postes à responsabilité contre 23% de cadres masculins. Outre les difficultés d'accès aux postes à responsabilité, les femmes lorsqu'elles franchissent le plafond de verre, n'atteignent pas les mêmes niveaux de responsabilité. On parle alors de « parois de verre ». Cette expression décrit le fait pour les femmes d'atteindre des postes hiérarchiquement élevés, dans des départements non stratégiques. Cette segmentation de l'emploi entre les femmes et les hommes est fonc-

tionnelle. Les femmes sont majoritairement représentées dans les fonctions supports et minoritaires dans les filières conduisant à des postes dirigeants.

Autre domaine professionnel où semblent encore dominer les mêmes obstacles, l'entrepreneuriat qui stagne à 30 % de femmes créatrices et chefs d'entreprise.

Selon une enquête récente, la France est le pays occidental où le pourcentage de femmes ne se sentant pas capables de créer leur entreprise est le plus élevé à savoir 64,8 %. Leurs craintes sont diverses, mais elles continuent à rencontrer plus de difficultés pour trouver des financements avec un taux de rejet des crédits bancaires près de deux fois plus élevé que celui des hommes.

Au total, moins de 1 % des françaises de 18 à 64 ans ont créé en 2009 une entreprise contre 1,8 % en Allemagne et Royaume-Uni et 2,9 % aux Etats-Unis. Alors que 70 % des femmes considèrent que créer une entreprise est un bon choix de carrière, même si elles sont moins souvent que les hommes l'intention de se lancer : 6% pensent créer ou reprendre contre 10,5 % des hommes.

C'est pourquoi la ministre des droits des femmes a lancé en août 2013 un plan national de l'entreprenariat féminin.

Recommandations et propositions

Le changement s'inscrit dans la durée. Cela implique que les politiques à tous les niveaux persévèrent dans la mobilisation des moyens de mise en œuvre, le suivi des réalisations ainsi que la restitution au débat public de l'évaluation c'est-à-dire des enseignements tirés des résultats.

Le changement n'est en outre possible qu'avec la participation des acteurs concernés. Cela suppose *d'associer la société civile à l'élaboration* des mesures, mais aussi au *processus de suivi* et enfin aux *débats sur les résultats et les mesures à prendre* pour les adapter. Un champ prioritaire avec la politique locale sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les *nouveaux contrats de ville* et son plan d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes intégré à chaque contrat.

En premier, forcer le mouvement pour apporter un soutien aux politiques contraignantes des conseils d'administration avec la loi Copé-Zimmermann de 2011, mais aussi à l'exemple de la fonction publique avec des pénalisations effectives en cas de non respect des objectifs chiffrés et des quotas pour les nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. *L'Etat doit tirer le mouvement en adaptant le système fiscal par une révision du calcul de l'impôt sur le revenu vers une individualisation de l'assiette d'imposition* en remplacement du quotient conjugal, un héritage du modèle de salaire d'appoint des femmes mariées.

En second, agir sur les entreprises et les administrations ou collectivités : changer les règles de recrutement et de promotion. *Une extension du label GEEIS de l'UE* à l'ensemble des pays de l'espace méditerranéen contribuerait à favoriser le partage et l'évolution des bonnes pratiques RH des entreprises et employeurs publics en faveur de l'égalité professionnelle.

Une organisation du travail sensible au genre et à la vie privée avec des politiques de conciliation ou d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle sur l'ensemble des territoires. Les moyens de *prise en charge de la petite enfance* en France se sont nettement accrus, toutefois leur *répartition sur le territoire* appelle d'importants correctifs. Les *collectivités* locales promotrices et gestionnaires des services s'adressant tant à la petite enfance qu'aux scolaires et aux personnes âgées ont un rôle décisif dans ce domaine de plus en plus stratégique avec les *besoins nouveaux résultant du vieillissement de la population* qui pèse sur les personnes « aidantes ».

En troisième, faire évoluer les mentalités et les représentations sociales. Le rôle de la formation et des actions de sensibilisation mais aussi la mise en place d'outils concrets :

- *Une budgétisation sensible au genre étendue aux métropoles et aux régions* doit permettre de ne pas financer avec de l'argent public la diffusion d'images stéréotypées (campagne de presse, ou de publicité sur les Abribus publics, campagne d'appel à candidature…) mais aussi d'utiliser les financements publics de façon à favoriser les images non sexistes.
- À cette fin le HCEh-f propose d'introduire *une clause d'éga–conditionnalité*.
- *Enfin, éliminer les violences/discriminations* (harcèlement au travail) doit pouvoir contribuer à instaurer une autre perception du « féminin » et agir concrètement sur les représentations des capacités/possibilités des femmes.

Eléments bibliographiques

Bozio, Antoine, Brigitte Dormont et Cécilia Garcia-Pénalosa- Réduire les inégalités de salaire entre hommes et femmes ; rapport du Conseil d'Analyse Economique, octobre 2014.

DGAFP - Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique, octobre 2014.

Laufer, Jacqueline - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La Découverte, novembre 2014.

Lemière, Séverine - Comparer les emplois entre les femmes et les hommes, de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires ; HALDE/ La Documentation française 2010.

Louis, Vanessa - L'accès des femmes aux postes à responsabilité dans les secteurs traditionnellement masculins .Mémoire de recherche appliquée, Responsable en Management et Direction des ressources humaines, dir Eric Ouakine Paris Institut de gestion 2014.

Meurs, Dominique– Hommes /femmes : une impossible égalité professionnelle. Rue d'Ulm/CEPREMAP, Paris 2014.

Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes –Parité en politique : entre progrès et stagnation, février 2015.

INSEE : Emploi et salaires, édition 2014 - Femmes et hommes regards sur la parité, édition 2012.

Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises - Répertoire sur les pratiques d'égalité Professionnelle, édition 2013.

La condition des femmes en Grèce en temps de crise et d'austérité. Un éclairage sur la nouvelle gouvernance économique europeénne

Catherine Sophie Dimitroulias
(Vice-présidente de l'Association des Femmes de l'Europe Méridionale, AFEM)

Le laboratoire grec : l'austérité, un danger pour la démocratie et les droits humains

Dans une ère de crise économique et financière mondiale sans précédent depuis la 2ème guerre mondiale, la Grèce est le premier et seul pays européen qui en ait été atteint aussi violemment, au point où sa situation soit comparée à celle de la Grande dépression des années 1930. Après avoir été la première cible de spéculation des marchés financiers internationaux jouant avec sa dette souveraine, après six années d'une récession sans précédent, après avoir évité de justesse, pour l'instant, la faillite et la sortie de la zone euro (*Grexit*), elle s'efforce d'émerger de la crise en exécutant, depuis mai 2010, en contrepartie de son renflouement de 240 milliards d'euros, un plan économique d'austérité imposé par ses créanciers internationaux. Un plan qui est le plus draconien de l'Union européenne et un des plus sévères dans l'histoire du Fonds Monétaire International. La Grèce est le laboratoire par excellence d'expérimentation d'un paradigme politique nouveau de «gouvernance économique européenne» en réponse à la crise et d'une transformation radicale de la société européenne.

La question se pose donc d'emblée, quelles sont les conséquences de ce paradigme sur la condition vécue de la population et, notamment, des femmes, qui en constituent la grande majorité en Grèce, comme en Europe ? Quel est l'impact des politiques d'austérité eu égard aux droits humains fondamentaux, dont l'égalité des genres, valeurs et droits prééminents de l'ordre international, comme de l'ordre constitutionnel européen et national? Quelle est la vision à cet égard du mouvement des femmes et de la société civile, ses revendications

quant aux choix politiques pour sortir de la crise ? Quelle est la responsabilité à cet égard de la communauté internationale, de l'Union européenne et de ses Etats membres?

Le vote du peuple, le 25 janvier 2015, est un événement de portée historique, en ce qu'il rejette les diktats de l'austérité et secoue d'une onde de choc le système politique national et européen. Mais ce conflit n'est pas celui de la Grèce contre l'Europe. C'est un conflit de visions et de valeurs qui agite les familles politiques et clive les pouvoirs exécutifs, législatifs et judiciaires, les institutions économiques, financières et celles de protection des droits humains à tous les niveaux. L'enjeu n'en est autre que la survie du modèle démocratique et social européen qui est unique au monde et la défense de l'acquis en droits humains qui lui est essentiel. Dès lors, la condition des femmes en Grèce nous éclaire sur la réalité d'une société, sur un malaise profond de la démocratie européenne, de l'égalité et de la justice sociale.

Dans une perspective féministe, cette contribution entend mettre en exergue la rupture brutale opérée par le nouveau paradigme de gouvernance économique dans l'histoire de l'intégration européenne, en ce qu'il renverse complètement les priorités et pratiques précédentes de l'UE en matière de promotion de l'égalité des genres et signe l'arrêt de tout progrès enregistré pour les femmes dans les domaines socioéconomiques, de l'emploi, de la famille, de l'Etat providence et plus généralement de tous les champs de la vie sociale. Frappées de manière disproportionnée par les effets de la crise et, plus encore, par la dissolution de l'Etat social qui amplifie les inégalités et la pauvreté, les femmes sont la principale réserve d'ajustement à la crise dans un modèle pervers de compétitivité économique qui est fondé sur la précarité générale de l'emploi et la misère et qui ne sied pas à un pays membre de l'Union. Elles sont exclues des centres de décision de la gouvernance économique, tout en étant les premières victimes des idéologies extrémistes, obscurantistes qu'elle génère.

Fondée sur l'observation participante directe des travaux des institutions de protection des droits humains, en premier lieu, celles du Conseil de l'Europe, sur l'expérience des mobilisations du mouvement des femmes et de la société civile dans ce cadre, sur la littérature académique et la presse, cette contribution souligne : le sacrifice des droits humains, dont les droits sociaux et les droits des femmes et la régression spectaculaire de la politique d'égalité des genres, advenus en Grèce sous tutelle de la Troika formée par la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds Monétaire International, en violation flagrante des obligations qui leur sont imposées par le droit international et européen; le traumatisme social profond et la souffrance humaine qui en découlent pour l'ensemble de la population et surtout pour les femmes, vivant dans un état de catastrophe humanitaire semblable à un effet de guerre; l'exigence d'un autre paradigme de sortie de la crise fondé sur les droits humains, dont l'égalité des genres, condition *sine qua non* de survie d'une Europe «à visage humain».

Le contexte. Un renversement de paradigme pour l'égalité des genres

On ne saurait examiner la condition des femmes en Grèce sous le nouveau paradigme de gouvernance économique européenne, sans évaluer la légitimité de ce paradigme à la lumière des valeurs et des droits universels attachés à la personne humaine, dont l'égalité des genres et les droits des femmes, consacrés par des instruments contraignants de portée mondiale et européenne, qui en proclament le caractère indissociable et non négociable et qui exigent leur promotion effective en tout domaine. Et ce, avec le recul que nous offre plus d'un demi siècle d'intégration européenne ayant forgé un riche acquis en droits fondamentaux qui nous permet d'affirmer que l'UE ne se réduit pas à une union économique et monétaire. Elle est une union politique et sociale bâtie sur des valeurs et normes universelles, en premier lieu la dignité de la personne humaine qui est posé en valeur suprême de son ordre constitutionnel et en exprime la raison d'être. Cet acquis est aujourd'hui en grave péril.

La Grèce avant la crise, un riche acquis européen appliqué

Selon le Préambule de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, celle-ci place «*la personne au cœur de son action*». Comme le stipulent expressément les Traités de l'UE, et la jurisprudence de sa Cour de Justice, les droits fondamentaux, dont les droits sociaux, l'égalité des genres et la non-discrimination, sont des valeurs essentielles et des objectifs horizontaux de l'Union (art. 2 et 3-3 TUE, 7-8 TFUE, 21 et 23 Charte). Le but premier de l'Union est de promouvoir ses valeurs et le bien-être de ses peuples (art. 3-1 TUE). Les objectifs sociaux de l'Union, notamment le plein emploi, l'inclusion et la protection sociale et le progrès social, sont entrelacés avec ses objectifs économiques dont ils conditionnent l'efficacité; la cohésion économique repose sur la cohésion sociale (3-3 TUE). Le caractère social de l'Union est constamment souligné par ses institutions. Les droits fondamentaux sont ainsi posés en pierre angulaire de l'Union, dont celle-ci doit assurer la sauvegarde et le développement constant par toutes ses politiques, une obligation qui s'impose à ses institutions et à ses États membres.

L'égalité des genres et les droits des femmes occupent ainsi une place prééminente parmi ces valeurs et ces droits qui sont au cœur de l'identité démocratique et du modèle social européen. Il s'agit là d'un domaine phare de la législation sociale de l'UE, dans lequel les progrès accomplis ont précédé et influencé un changement du droit et des pratiques nationales. Ils ont apporté dans les faits un progrès notable à la condition des femmes en Grèce, malgré une forte structuration genrée de la vie politique, économique et sociale. Alignée à cet acquis européen, la Grèce avant la crise est classée parmi les pays européens avancés en termes de garantie et de promotion de l'égalité des genres et de la lutte contre les discriminations, de prédominance d'un discours politique favorable dans la sphère publique et de conquêtes du mouvement des femmes. Parmi ces conquêtes,

on notera l'obligation constitutionnelle proactive qui s'impose au législateur et aux autorités de l'Etat d'adopter toutes les mesures positives qui sont nécessaires pour la promotion de l'égalité des genres en tout domaine. *«Les hommes et les femmes hellènes ont des droits égaux et des obligations égales». «L'Etat veille à la suppression des inégalités qui existent dans la pratique au détriment, notamment, des femmes»* (Constitution Hellénique de 1975 révisée en 2001, art. 4(2), 116(2)). On notera aussi les efforts législatifs récents d'appliquer l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine de l'emploi, ou de lutter contre les violences domestiques (2002-2006).

La nouvelle gouvernance économique européenne, une rupture brutale

Qu'en est-il de cet acquis ? Aujourd'hui un autre paradigme politique prédomine, depuis les décisions des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'UE et de la Zone euro en décembre 2010 et 2011, d'adopter une «*stratégie de gouvernance économique européenne*» et une expansion de la «*surveillance économique*» des États membres mise en œuvre par des mesures législatives très strictes de l'Union, de même qu'une politique fiscale rigoureuse. Il se fonde sur le «*Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'Union économique et monétaire*», signé par 25 États membres de l'UE, le 2 mars 2012 et le «*Traité instituant le mécanisme européen de stabilité*», signé par les États membres de la Zone Euro, le 2 février 2012. Or, aucun de ces Traités ne se réfère aux valeurs, aux droits et aux objectifs fondamentaux de l'Union ou à sa Charte des droits fondamentaux précités.

Ce paradigme est inédit, tant par son mode de prise décision qui s'affranchi des contrôles des contrepouvoirs démocratiques à l'échelle européenne et nationale, que par son orientation normative qui ignore l'Europe sociale. Il culmine en Grèce, *primo*, par la suspension de la souveraineté démocratique d'un Etat membre de l'UE et sa mise sous tutelle d'un organe technique, la Troika représentant la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le FMI; *secondo*, par les «*programmes d'ajustement économique*» conditionnant l'octroi de prêts, qui sont fondés sur deux *Memoranda* (mai 2010, mars 2012) contractés par la Troika et l'Etat grec, ignorant les droits humains et les effets sociaux sur les femmes et les hommes. Seuls des objectifs macroéconomiques de consolidation budgétaire et fiscale y sont visés.

Ils sont réalisés à travers: des coupes féroces des dépenses publiques qui concernent surtout des services sociaux essentiels, la santé et l'éducation; le démantèlement de l'Etat social avec l'élimination des structures sociales, dont celles des soins aux enfants et aux personnes dépendantes; des projets de privatisations à grande échelle, y compris des biens premiers comme l'eau et le chauffage, sans préserver un niveau de service minimal; des réductions massives des emplois dans le secteur public, des salaires et des retraites; le retrait des prestations sociales vitales; la levée des restrictions à la compétitivité à travers la déréglementation inédite de la législation du travail, l'affaiblissement des conventions collec-

tives, la facilitation des licenciements et la réduction drastique du coût du travail; l'augmentation imprévisible des impôts pour l'ensemble de la population sans tenir compte de sa capacité de paiement et l'emprisonnement pour dette fiscale. La rupture est brutale avec les priorités et pratiques de l'Union en matière de promotion de l'égalité des genres.

Les politiques. « success story » ou sacrifice des droits humains des femmes ?

Dès lors, le cas grec est emblématique d'un conflit normatif et politique exacerbé. Face à la crise, faut-il donner la priorité aux libertés économiques au détriment des droits humains? D'un côté, la *doxa* économique néolibérale prône la croissance tirée par l'austérité budgétaire et les réformes des structures et fait valoir une «*success story*», le redressement d'un Etat qui retrouve la croissance et peut repartir comme si la crise était passée. De l'autre côté, la *doxa* humaniste affirme que l'austérité est «*un danger*» pour la démocratie et les droits humains.

La doxa humaniste

Celle-ci révèle que les programmes d'austérité appliqués en Grèce et ailleurs, sont responsables de violations graves et systématiques, directes ou indirectes, de l'ensemble des droits humains et surtout des droits sociaux et des droits des femmes, conduisant à l'exacerbation des inégalités et de la pauvreté aux dépens de la cohésion sociale et de la croissance. Elle conteste la légitimité démocratique et économique de la gouvernance économique européenne, vu ses conséquences historiques dévastatrices et durables sur le plan social qui affectent tragiquement les personnes les plus vulnérables, les femmes et leur famille, les jeunes et les enfants. Elle déplore l'instauration d'«un état d'exception permanent», où le mépris des canaux de décision démocratique devient la norme et la destruction des standards de l'Etat de droit et des droits humains est irrémédiable.

La Commission Nationale Hellénique pour les Droits de l'Homme souligne *«la nécessité impérative d'inverser le déclin abrupt des libertés civiles et des droits sociaux»* en Grèce. Elle se déclare extrêmement préoccupée de la forte détérioration des conditions de vie et de l'adoption de mesures incompatibles avec la justice sociale; celles-ci conjuguées à un démantèlement de l'État-providence ont des répercussions négatives sur la jouissance de toute une série de droits fondamentaux, qui sont sans précédent. Elle déplore également que ces mesures laissent une partie importante de la population dans le dénuement, ce qui accentue la fracture sociale, perturbe le tissu social, renforce les éléments extrémistes et intolérants, et met les institutions démocratiques en péril (CNHDH, 2012). Les juges nationaux s'insurgent contre les lois anticonstitutionnelles d'application du Memorandum (*tovima*, 25/6/2014, *newsbomb.gr*). Des allégations de violations massives et d'abolition de droits humains, dont les droits des femmes à des conditions de vie décentes, à la santé, à la protection sociale, à l'éducation, au loge-

ment ou au travail, sont faites aussi par nombre d'institutions européennes et internationales, qui exigent en la matière le respect et l'application effective des Traités des Nations Unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne, auxquels ni l'Etat grec, ni la Troika, ne peuvent se soustraire (Conseil de l'Europe, Conférences à haut niveau, 2014-15).

La voix du mouvement des femmes et de la société civile européenne

Les organisations du mouvement des femmes sont à l'origine d'une vaste mobilisation de la société civile organisée, sur le plan national et international, sous la devise «*renforcer les droits sociaux pour sortir de la crise économique*». Lancée dès décembre 2010, par l'Association des Femmes de l'Europe Méridionale à l'initiative de la Ligue Hellénique pour les Droits des Femmes, conjointement à la Fondation Marangopoulos pour les Droits de l'Homme, celle-ci est soutenue depuis par la Conférence des Organisations Internationales Non-gouvernementales du Conseil de l'Europe, réunissant 400 OING. Déplorant que les mesures de gouvernance économique ignorent la dimension sociale de l'Union, elle appelle à ce que «*toute politique visant à la sortie de la crise économique soit dessinée et appliquée à la lumière des valeurs et droits fondamentaux et des objectifs de l'UE*» (AFEM, 2010).

La voix du législateur européen

Dans l'hémicycle du Parlement européen, le message est aussi fort «*halte à la régression des femmes dans la société*»! Sa Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, déplore qu'en Europe *«les femmes sont en train de devenir une variable d'ajustement à la crise qui les conduit à la précarité».* Pour mettre un terme à cette situation critique, il souligne que, «*l'égalité entre hommes et femmes est l'un des objectifs fondamentaux de l'UE et qu'elle doit constituer un élément clé lors de l'élaboration de la réponse à la crise, passant, notamment, par des investissements dans le secteur public, dans le secteur des services sociaux (…)*». Il appelle «*la Commission à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, et en particulier celles concernant (…) la gouvernance économique*» (2014).

La voix du peuple, les femmes en lutte

Le malaise social atteint en Grèce des proportions extrêmes. Très tôt voie le jour le mouvement des citoyens indignés «*Kinima Aganaktisemenon Politon*» d'une ampleur et d'une durée inédite. Les places des centres villes étant occupées de façon continue, jour et nuit, on estime que 2,5 millions sur une population de 10 millions de personnes ont participé au moins une fois à ces manifestations. Malgré son caractère pacifique la protestation sociale reçoit une réponse violente. Si ce mouvement est marqué par la forte présence de la jeunesse et des femmes, il rassemble toutes les catégories de la population qui se radicalisent. Les luttes des femmes y occupent une place emblématique comme le montre l'exemple des «*femmes de ménage licenciées en lutte*», dont la scène est devenue familière au Ministère

des Finances au centre d'Athènes. Depuis mai 2014, le sort de 595 agents d'entretien mis en «disponibilité» pour cause de rigueur dans les services centraux et divisions des impôts de tout le pays est devenu une affaire brûlante politiquement, socialement et juridiquement.

Une Condition inhumaine. Les Femmes premières victimes de l'Austérite

L'économie semble avoir touché le fond, enfermée dans un cercle vicieux austérité - récession et plus d'austérité. Le FMI lui-même fait en 2012 son *mea culp*a pour avoir sous-estimé l'impact récessif des mesures exigées. Mais ces mesures durcissent encore. Elle ne répondent ni aux inégalités préexistantes, ni aux besoins sociaux brûlants, mais exacerbent ces inégalités, détruisent une société et fabriquent une bombe humaine à retardement. Les femmes, les jeunes, les enfants payent le plus lourd tribut à cette expérimentation.

Une catastrophe économique

L'économie, est minée par un chômage de masse qui est le plus élevé des pays de l'UE et de l'OCDE. Le taux de chômage des femmes atteint des niveaux sans précédent historique et ne peut qu'augmenter. Il s'élève à 29,5% et reste significativement supérieur à celui des hommes (22,8%). Une femme sur quatre est officiellement au chômage et les plus touchées sont les jeunes femmes diplômées. Le taux de chômage des jeunes est de 49,8% (Eurostat, 7/1/2015). Le taux d'emploi des femmes s'ecroule à 43,3% (Eurostat, 11/12/2014). Ces chiffres vertigineux sont dûs, *primo*, à la fermeture de nombre d'industries dans les branches de production où les femmes sont surreprésentées et à la fermeture massive de petites et moyennes entreprises pour une grande partie détenues par des femmes. *Secondo*, au démantèlement des secteurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux, où l'emploi des femmes est dominant; aux licenciements des effectifs contractuels dans le secteur public qui frappent beaucoup plus les femmes. 20.000 fonctionnaires ont été mis en disponibilité depuis 2012, l'objectif étant de 25.000 licenciements pour la fin 2014, et de 150.000 par la suite. La réduction drastique des embauches auxquels les femmes étaient majoritaires enterre les perspectives professionnelles de milliers de jeunes femmes éduquées.

Les salaires sont réduits d'environ 50% dans le secteur public; dans le secteur privé ils sont amputés du quart de leur valeur depuis 2010, et des réductions sans fin sont encore attendues. Le salaire moyen net est de 817 euros par mois *(Kathimerini*, 27/07/2014). Quatre salariés sur dix ont touché en 2013 près de 630 euros nets (IKA). Aucune donnée n'est disponible sur l'écart des rémunérations femmes hommes depuis 2010, quand il était de 15% (Commission européenne, 2014). Entre 2011 et 2013 le nombre de salariés à temps partiel a augmenté de 41% (un quart des salariés), et les femmes subissant des pressions plus fortes y sont majoritaires. Elles sont réduites à vivre avec moins de 300 par mois et ne sont pas assurées. Le salaire minimum est gelé jusqu'en 2016 à 580 euros par mois et 511

euros pour les moins de 25 ans *(La tribune,* 27/11/2015).

La situation est analogue en ce qui concerne les retraites des femmes. Elles perçoivent 40% par rapport aux pensions des hommes; et ce, en raison des obligations familiales qui pèsent sur elles durant leur vie active et de l'insuffisance de l'Etat social, qui entravent une activité professionnelle durable et assurée. Ce taux sera encore plus réduit vu l'alignement de l'âge de retraite vers le haut à 67 ans et la suppression de la mesure positive qui permet aux femmes de prendre une retraite anticipée de 5 ans. Ainsi, avant que la réforme des retraites ne soit appliquée, des milliers de femmes en âge productif se voient contraintes à une retraite anticipée et à une pension moindre, de peur de rester sans emploi.

L'augmentation fulgurante des discriminations en raison du sexe à hauteur de 25% est soulignée par le Médiateur hellénique dans son Rapport *«Egalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi et les relations du travail»*, qui vise le secteur public et privé. «*Les stéréotypes prennent le devant tendant vers l'exclusion des femmes*» et privent l'économie de ce potentiel. Les femmes se montrent réticentes à saisir la justice. Le Médiateur dénonce *«l'annulation de tout progrès accompli dans les années précédentes en matière d'égalité de traitement»* et *«le besoin accru de protection de la maternité et de la famille»* (12/2012).

Une catastrophe sociale, humanitaire et sanitaire

La «nouvelle pauvreté» qui touche plus de la moitié de la population du pays, toutes les classes sociales et toutes les générations, est désormais un fait avéré (OCDE, Banque nationale de Grèce, 2014). Le nombre de personnes vivant sous le seuil de pauvreté s'élève à 2,5 millions et de celles menacées par la pauvreté à 3,8 millions, plus de 6 millions de personnes (Parlement grec, Commission du budget, 23/10/2014). La paupérisation est très frappante dans une société de classe moyenne qui se trouve au bord du gouffre. « *Le tissu social est en train de se déchirer. Les familles se dispersent. La notion même de famille, si fondamentale en Grèce, est en question (…), toutes les soupapes de sécurité (…) sont en train d'éclater*» (*Le Monde* 25/01/2015). Le démantèlement des structures et des services sociaux, fait peser sur les femmes le poids de l'économie des soins. 50.000 enfants n'ont plus accès aux crèches en 2014. De fait, le retour au foyer devient une idéologie d'Etat.

Au centre de cette image, les femmes plus vulnérables à la pauvreté, à l'exclusion sociale et à l'exploitation, laissées pour compte. L'image de femmes en charge de famille monoparentale dont elles sont le 90%; de femmes sans logis avec leurs enfants dans la rue errant tard le soir à la recherche d'un abri pour dormir; d'enfants déscolarisés, qui sont soignés grâce à la solidarité de médecins bénévoles et des municipalités; de jeunes femmes cherchant à manger dans les poubelles, ou échouant dans la prostitution et le trafic d'être humains; de femmes âgées innombrables dans les files d'attente des *sisitia* des municipalités et des églises.

L'inhumanité de l'austérité montre son vrai visage lorsque des milliers de

femmes arrivent devant les portes des hôpitaux publics sans pouvoir y avoir accès faute de ressources pour payer leur accouchement, ou qui sont contraintes à l'avortement forcé, sans surveillance médicale. Le danger grave pour la vie des mères et des enfants est révélé par le corps médical. Alors qu'un tiers de la population n'a plus d'accès à la sécurité sociale et que le budget de la santé est amputé de deux tiers, les médecins dénoncent le génocide d'un peuple. L'augmentation dramatique de la dépression, du suicide des femmes, de la mortalité, la chute de la natalité de 30 % depuis 2010, en sont autant de preuves (ELSTAT, 10/2014).

Les violences faites aux femmes. Violence domestique et violence d'Etat

L'aggravation des violences domestiques dont les femmes sont victimes, attisée par la pauvreté, le chômage et la désespérance humaine, est signalée par l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (2014) et le Secrétariat général à l'Egalité (ligne SOS 15900). Au delà des limites de la loi y relative de 2006 qui ne couvre pas toutes les formes de violence genrée, c'est l'existence même des structures d'abri des victimes qui est en jeu.

Quant aux femmes immigrées, autrefois au cœur de la famille, de la société et de l'économie, elles vivent à l'ombre du monde, frappées par le chômage et privées de couverture maladie, confrontées à des problèmes graves de légalisation de séjour, de haine et de crime racial commis même par les forces de l'ordre. Le rapport du Commissaire européen aux Droits de l'Homme est accablant. Il met en cause toute la politique d'immigration du Gouvernement sortant et demande une action d'urgence pour les droits de l'Homme et la lutte contre le racisme. Il demande la loi sur la naturalisation des enfants (CommDH(2013)6, 16/4/2013). La gestion par l'UE (Frontex) des interceptions des migrants en mer Egée, dont des femmes et des enfants, est dénoncée par le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits des migrants pour sa logique militaire et répressive (2013). La Cour Européenne des Droits de l'Homme condamne la Grèce pour ses conditions de rétention «*inhumaines*» (2011).

Un gouvernement de «salut national», sans les femmes

Dans ces conditions, on ne s'étonnera pas de la victoire de Syriza aux élections législatives du 25 janvier 2015, avec 36,34% des suffrages et 149 sièges de députés, manquant la majorité absolue au Parlement de 2 sièges. Ce résultat ouvre un chapitre nouveau de l'histoire du pays. Il est interprété, avant tout, comme *«le reflet de la force du peuple grec, qui a résisté durant toutes ces années difficiles sans abandonner l'espoir d'un changement radical» (Courrier international,* 29/1/2015). Néanmoins, la «*victoire du peuple*» est entachée par l'absence criante des femmes du pouvoir exécutif, très surprenante pour un Gouvernement qui prétend vouloir «*transformer le système politique, afin d'approfondir la démocratie*». Le Gouvernement du Premier ministre Alexis Tsipras formé dans l'urgence le 27 janvier 2015, composé de membres de la Coalition de la gauche ra-

dicale et des Grecs indépendants (droite nationaliste), et resserré autour de 10 portefeuilles, ne compte aucune femme Ministre (contre 1 sortante). En incluant les Vice-ministres et Secrétaires d'Etat, il compte 6 femmes sur 40 membres (15%). Toutefois, à la Présidence du Parlement est élue le 6 février 2015, Zoi Konstantopoulou, 2ème femme après Anna Psarouda Benaki (2004 et 2007).

L'exigence d'une nouvelle voie. Pour une Europe à visage humain

Le nouveau Gouvernement s'engage dans son «*Plan national de reconstruction*», à «*faire face à la crise humanitaire*» et à «*réparer progressivement toutes les injustices causées par le Mémorandum*» par un programme de mesures sociales d'urgence qui vont à l'encontre de ce dernier; et ce, en rétablissent, notamment, les niveaux des salaires et des pensions, le droit du travail et en reconstruisant l'État-providence. Le Parlement élit le 18 février 2015 le nouveau Président de la République, le Professeur Prokopis Pavlopoulos, ancien Ministre conservateur qui s'est distingué par sa critique des mesures d'austérité. En dépit des pressions politiques de l'Eurogroupe et de la Banque centrale européenne qui coupe brusquement un des canaux de financement des banques grecques, «*la Grèce n'accepte pas les conditions et les ultimatums*».

En face, les Gouvernements européens sont unanimes. Ils ne peuvent laisser la Grèce mettre à terre cinq ans de travail de la Troika, qui commence juste à porter ses «fruits». Un compromis est obtenu le 20 février sur l'extension du programme d'assistance financière pour les quatre mois à venir, crucial pour la survie du pays et son maintien dans l'Union monétaire. Mais ce, au prix d'importantes concessions. La Grèce accepte la supervision de ses créanciers, nommés à présent «*les institutions*» à la place de la «Troika», s'engage à mettre en œuvre les réformes imposées et à s'abstenir «*de toute action unilatérale*» contraire aux objectifs budgétaires. Elle s'estime «*coauteur des réformes*». En effet, sa reddition n'est pas complète. Sa demande de flexibilité pour revenir sur les mesures d'austérité les plus douloureuses est «*le point de départ pour d'autres discussions*» (*Le Monde,* 22-23/2). De fait, en ce moment critique pour l'Europe, les termes du débat restent toujours les mêmes. Ceux d'un paradigme politique qui sacrifie à l'économie les valeurs et les droits fondamentaux, dont celui de l'égalité des genres, garantissant l'existence même d'une société démocratique.

Or, les exigences d'une «*nouvelle voie*» pour une Europe à visage humain, s'amplifient et prennent force et vigueur. Elles sont exprimées par l'Organisation Internationale du Travail et l'ONU Femmes, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, le Comité européen des droits sociaux, le Commissaire aux droits de l'Homme, l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe, et bien d'autres. Nulle «institution» ne peut impunément obliger un Etat et un peuple «à passer sous les fourches caudines». *«Les terribles atteintes aux droits sociaux (…) appellent une action politique visant à honorer les promesses et concrétiser les*

espoirs engendrés par les normes européennes» (APCE, 2015). *Les* parlementaires appellent aux contrôles démocratiques au niveau européen et national.

«Il est dès lors fondamental de se pencher très sérieusement, entre autres, sur la dimension d'égalité entre les femmes et les hommes dans le traitement de cette crise et le développement de solutions pour y faire face» (PE, 2013). Il faut saisir que la promotion de *«l'égalité est une solution»* (APCE, 2015) et qu'il faut intégrer *«l'égalité dans les budgets»* (CM/Rec(2007)17). Il faut être conscient qu'il ne peut y avoir de croissance durable sans lutte contre les inégalités et discriminations qui frappent les femmes en tout domaine et sans maintien d'un niveau élevé de protection sociale, contribuant à réduire la pauvreté; que les femmes peuvent sortir des communautés et des familles de la précarité et qu'elles doivent participer à la gouvernance économique européenne. Autrement, toutes les mesures de celle-ci sont vouées à l'échec. Elles continueront à accroître la misère et à ébranler les structures démocratiques.

Il est donc impératif de *«changer de politiques»,* comme le souligne le Parlement européen qui, *«demande à l'Union européenne et à ses États membres de reformuler les réponses (…) à la crise afin de veiller à ce que les mesures (…) n'affaiblissent pas les politiques sociales et les structures du secteur public indispensables à une meilleure égalité entre les hommes et les femmes, comme les services sociaux et les infrastructures d'accueil, la santé, l'éducation et les droits des travailleurs».* Il insiste, surtout sur *«la nécessité de proposer des réponses durables prenant en considération la dimension de genre dans les politiques de sauvegarde de l'emploi et de relance de la croissance, aussi bien à l'échelle européenne qu'à celle des États membres».* A cet effet, il exige *«d'intégrer l'égalité entre hommes et femmes aux directives macroéconomiques et relatives à l'emploi par l'intermédiaire d'objectifs spécifiques»;* il demande aussi *«une nouvelle adaptation des Fonds structurels de sorte à renforcer le soutien aux domaines concentrant l'emploi féminin (…), ainsi que l'aide aux services de garde d'enfants».* Les États doivent *«examiner les répercussions immédiates et à long terme de la crise sur les femmes (…) l'aggravation du risque de violence liée au genre, la dégradation de la santé des femmes et des enfants» (*PE, 2013*).* Ils doivent plus généralement se conformer aux Traités européens et internationaux, dont en premier lieu, la Convention Européenne des Droits de l'Homme (Protocole 12), la Charte sociale européenne et la Convention sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Une lourde responsabilité incombe aux institutions nationales, européennes et internationales. Il n'y a pas d'avenir pour l'Europe si les droits fondamentaux des femmes et des hommes ne sont pas sauvegardés et renforcés. *11 mars 2015*

Sources officielles

A. TSIPRAS, Ce que fera un gouvernement Syriza, Thessalonique, 15/10/2014.

AGENCE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPEENNE, La violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'Union européenne, mars 2014.

ASSEMBLEE PARLEMENTAIRE DU COE, Résolution 2032 (2015), Crise et égalité, 28/1/2015. Résolution 1719 (2010), Les femmes et la crise économique et financière, 8/4/2010.

ASSOCIATION DES FEMMES DE L'EUROPE MERIDIONALE, FONDATION MARANGOPOULOS POUR LES DROITS DE L'HOMME, Déclaration, Renforcer les droits sociaux pour sortir de la crise économique, depuis le 5/6/2010 (en fr. et angl.).

COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX, Réclamations collectives c. Grèce n° 76/2012, 77/2012, 78/2012, 79/2012, 80/2012, 22 avril 2013.

COMMISSION EUROPEENNE, Rapport, L'impact de la crise sur la situation des femmes et des hommes et sur les politiques d'égalité des genres, Justice, 2013.

CONFERENCE DES OING DU COE, C. DIMITROULIAS, S. SPILIOTOPOULOS, Introduction, Rapport, Egalité des genres et droits sociaux : conditions essentielles de la démocratie, Forum mondial de la démocratie, 7/10/2012. Déclaration, L'égalité réelle des genres: valeur, principe et droit universel à respecter et promouvoir en tout domaine, 25/6/2012.

LIGUE HELLENIQUE POUR LES DROITS DES FEMMES ET CONSEIL NATIONAL DES FEMMES HELLENES, Rapport parallèle sur la conformité de la Grèce avec la CEDAW, Observations sur le 7ème Rapport National (2005-2008), 28/1/2012 (en angl.).

MEDIATEUR HELLENIQUE, Rapport spécial, Egalité de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi et les relations du travail, 12/2012 (en gr.).

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET ONU FEMMES, Rapport Tendances mondiales de l'emploi des Femmes, 2012 (en ang.).

PARLEMENT EUROPEEN, Rapport, L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'UE, (A7-0073/2014), 31.1.2014. Résolution, Les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes (P7_TA(2013)0073), 12/3/2013.

PRESIDENCE DU CONSEIL DE L'EUROPE, Conférence à haut niveau sur l'avenir de la protection des droits sociaux en Europe, 17/10/2014, Turin, 12-13/02/2015, Bruxelles.

RESEAU EUROPEEN DES INSTITUTIONS NATIONALES DES DROITS HUMAINS, Lettre ouverte à l'occasion de la visite de la Troika en Grèce, 10/1/2014, Edinburg (en angl.).

© 2015, Catherine Sophie DIMITROULIAS, politologue spécialiste en analyse politique comparée et en droit communautaire, rattachée à l'Institut Interdisciplinaire d'Anthropologie du Contemporain (IIAC-TRAM-CNRS, France). Vice-présidente de l'Association des Femmes de l'Europe Méridionale (AFEM). Déléguée de la Ligue Hellénique pour les Droits des Femmes. Vice-présidente sortante de la Conférence des Organisations Internationales Non-Gouvernementales, 4e pilier du Conseil de l'Europe.

Avec la contribution à la recherche de Maître Eleni ZIMARI, avocate au barreau d'Athènes, spécialiste en droit social communautaire. Doctorante à l'Université de Paris 1 (Panthéon-Sorbonne). Administratrice de l'AFEM.

Nous remercions tout particulièrement Maître Sophia SPILIOTOPOULOS, Vice-Présidente de la Commission Nationale Hellénique pour les Droits de l'Homme et doyenne de l'AFEM, d'avoir toutjours nourri notre réflexion.

Deuxième axe :
La participation des femmes à la vie politique

Les femmes en Italie

Serena Romano
(Présidente, Corrente Rosa)

L'Italie est membre fondateur de l'Union européenne, se situant au 8ème rang de l'économie mondiale et au 4ème rang de l'UE par son Produit National Brut. Après la fin de la Seconde Guerre mondiale et la chute du régime fasciste, les italiennes obtinrent le droit de vote en 1946, puis en 1948 une constitution avant-gardiste et égalitaire fut adoptée, reconnaissant le rôle fondamental joué par les femmes pendant le conflit armé. Néanmoins, l'égalité entre les sexes restait largement une intention constitutionnelle sur le papier. Dans les années soixante et soixante-dix, les mouvements féministes menèrent un dur combat pour que des lois sur le statut personnel reconnaissent la volonté autonome et l'indépendance complète des femmes vis-à-vis de la loi. Le divorce et l'interruption volontaire de grossesse furent légalisés l'un en 1970, l'autre en 1978. Le boom économique de l'Italie pendant les années soixante facilita, tout comme pour les autres pays européens, l'accès des femmes à l'enseignement supérieur ainsi que, au cours des années soixante-dix et quatre-vingt, leur entrée massive sur le marché du travail, dans toutes les professions et secteurs. Cependant, ces changements majeurs dans la société et l'économie ne s'accompagnaient pas d'évolutions majeures attendues dans le domaine culturel ou dans l'organisation du travail – par exemple en ce qui concerne les services pour la garde des enfants. De plus, les médias, des familles, l'Église catholique et les employeurs, colportaient toujours l'idée que le seul rôle auquel les femmes devaient aspirer dans la vie était celui d'épouse et mère, au service de l'homme. La pleine participation des femmes à la vie économique restait faible comparée à celle des autres pays européens, et elles n'avaient pas accès, dans la fonction publique, le secteur privé ou en politique, aux postes correspondant à leur éducation et à leurs capacités professionnelles.

Cette contribution apporte un éclairage sur la participation des femmes au niveau économique, social et professionnel, et à la question des violences envers les femmes ; on y parlera plus particulièrement de l'engagement des femmes en

politique, et des recommandations seront présentées en conclusion.

Section I – La participation des femmes à la vie économique, sociale et politique

En Italie, seules 51% des femmes travaillent, à comparer avec une moyenne de 65% dans les pays de l'OCDE (*OCDE, Inégalités hommes/femmes : il est temps d'agir, données 2012*). On observe aussi une importante disparité géographique : le taux de femmes ayant un emploi n'est que de 30,5% au Sud, et de 56,1% au Nord. Bien que 71,7% des femmes détenant un diplôme d'études supérieures aient un travail, ce ratio est le plus faible au sein de l'Union européenne, qui présente une moyenne de 79,1% (*Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, ItaliaLavoro, 2010*). Environ un tiers des italiennes qui travaillent ont un emploi à temps partiel, à comparer avec la moyenne de l'OCDE qui est de 24 %.

Une des causes expliquant le fait que les femmes sont peu impliquées dans l'économie est à chercher dans la difficulté à concilier travail et engagements familiaux, ainsi que dans l'accès limité aux services à la personne, puisque moins de 30 % des enfants en dessous de trois ans sont mis en garderie. En moyenne, les italiennes consacrent 3,7 heures de plus que les hommes aux tâches ménagères. L'Italie est le pays européen où le pourcentage de couples dépendant du seul revenu de l'homme pour vivre est le plus élevé (37,2%).

L'environnement au travail n'est pas toujours propice à un bon équilibre entre vie personnelle et travail. Les femmes doivent souvent faire le choix entre avoir des enfants et travailler. En 2008 et 2009, plus de la moitié des démissions chez les femmes suite à une naissance n'étaient pas voulues. De fait, au cours de cette période, 800 000 mères ont déclaré avoir été contraintes de démissionner en raison de leur grossesse (*ItaliaLavoro, op.cit*). Selon le rapport de l'OCDE (*op.cit.*), les femmes italiennes disposant de faibles revenus ont, bien plus que dans d'autres pays de l'OCDE, tendance à quitter davantage le marché du travail.

Les femmes entrepreneurs sont encore une minorité et beaucoup sont propriétaires de petites et moyennes entreprises. En 2010, les femmes représentaient 22 % des travailleurs indépendants avec employés à charge mais les revenus qu'elles s'attribuaient était seulement la moitié de celui de leurs homologues masculins (*OECD, op.cit.*).

Pour compléter ce sombre tableau, les italiennes prennent leur retraite à 59,4 ans, alors que la moyenne européenne est de 61 ans. Cependant, une modification récente de la législation du travail portant à 67 ans chez les femmes l'ouverture des droits à la retraite a été désespérément combattue, les femmes souhaitant plutôt grossir les rangs des grands-parents assurant la garde des enfants à titre informel. Effectivement, retarder l'âge de la retraite aura pour conséquence la perte de ce service gratuit pour les enfants, indispensable pour contrebalancer les lacunes du système social italien.

Le seul point positif est la loi n°120/2011, qui oblige les sociétés cotées en bourses et les entreprises étatiques à

respecter un quota d'un tiers de femmes dans les conseils d'administration et pour les conseils de surveillance où s'exerce le mandat de commissaire aux comptes. Avec un pourcentage de 17 % de femmes dans les conseils d'administration contre 7,4 % avant l'application de la loi n°120, une meilleure représentation des femmes aux plus hauts échelons économiques est maintenant assurée. Cependant, il reste à savoir si le fameux tuyau percé va atteindre les strates inférieures et avoir un effet sur les salariées femmes. On peut aussi espérer que des pionniers ouvriront la voie de la parité dans les sphères dirigeantes, où la représentation des femmes est encore faible.

Section II – La violence contre les femmes

En Italie, 27 % des femmes âgées de plus de seize ans ont été soumises à des violences exercées par leur partenaire ou par une autre personne (*Violence contre les femmes: une enquête à l'échelle européenne, Agence des Droits fondamentaux de l'Union européenne, Mars 2014*).

Ce chiffre appelle à remettre en question le système législatif complexe adopté par l'Italie et sa mise en œuvre. Suite à une série d'initiatives entamées en 2009 avec l'introduction du harcèlement, défini comme un crime, dans le code criminel, l'Italie a ratifié en 2013 la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Pour mettre en œuvre ses principes, une loi a également été votée fin 2013 afin d'établir des « mesures d'urgence de sécurité et de lutte contre la violence liée à la discrimination sexuelle». Les aspects préventifs de la loi permettent d'éloigner autoritairement un homme violent du domicile familial ; en ce qui concerne la répression, les peines sont alourdies, jusqu'à considérer comme circonstance aggravante la proximité de l'auteur des voies de fait avec sa victime; enfin, la loi prévoit des mesures de protection pour les victimes de violence (*Réponse du Gouvernement italien au questionnaire CEE-ONU sur la mise en œuvre de la Déclaration et la Plateforme d'actions de Pékin (1995) et les résultats de la 23ème session particulière de l'Assemblée générale (2000), 2014*).

Malgré cela, il n'existe pas de stratégie globale pour la législation, ni de politique sociale cohérente assurant l'efficacité de la loi. Les pratiques discriminatoires continuent de s'exercer contre les femmes, et mettent en danger l'application de la loi. Des réformes y ont été apportées avec ce qu'on a appelé des « paquets » sécurité, surtout axés sur les principes de sécurité et d'ordre public, qui ne traitent de la violence contre les femmes que d'une façon fragmentaire. La priorité est donnée à la législation criminelle, et la prévention passant par la formation et les actions de sensibilisation est négligée. La dangerosité masculine est souvent sous-estimée et la violence à l'encontre des femmes confondue avec un conflit familial. La protection immédiate des femmes qui survivent à la violence n'est par conséquent pas garantie. Il manque en Italie à la fois une loi organique sur la prévention et la lutte contre la violence faite aux femmes, et des politiques cohérentes et coordonnées ; en fait, les approches adoptées par les gouverne-

ments régionaux diffèrent tant au niveau législatif que dans leur mise en application. Ce qui explique qu'il n'y ait pas de vision partagée pour analyser la violence contre les femmes, pas de définition précise de ce que sont un refuge contre la violence ou des normes pour les services de soutien aux victimes. Quasiment toutes les lois régionales prévoient un financement pour cela, mais pas au niveau requis. L'obligation prévue par la loi de donner une priorité au traitement des affaires criminelles relatives à la violence domestique, à la violence sexuelle et au harcèlement n'est pas respectée. (*Rapporto sull'attuazione della Piattaforma d'Azione di Pechino Rilevazione quinquennale: 2009-2014 Cosa veramente è stato fatto in Italia, 2014, rédigé par des réseaux d'associations, ONG et experts italiens des questions liées au genre).*

Section III – La participation des femmes à la vie politique

Les élections de 2013 en Italie ont donné un taux de 31 % de femmes parlementaires à la Chambre des Députés et au Sénat, le chiffre le plus haut de l'histoire de la République, et une femme a été élue Présidente de la Chambre des Députés. Le gouvernement nommé après les élections a par ailleurs respecté la parité et désigné sept femmes à la tête de ministères, sur les quatorze ministres (actuellement, elles ne sont plus que six, suite à la démission de Federica Mogherini, Ministre des Affaires étrangères devenue la Haute Représentante de l'UE pour les Affaires étrangères et la Politique de sécurité, et vice-présidente de la Commission européenne).

En accordant, de façon biaisée, des sièges bonus à la liste ou au regroupement de listes qui a reçu le plus de votes pour lui permettre de constituer une majorité parlementaire, la loi électorale actuelle a créé un système de représentation injuste ; elle a finalement été jugée anticonstitutionnelle par la Cour Constitutionnelle en 2013, huit ans après son adoption au Parlement. Une nouvelle proposition de loi est en discussion au Parlement, qui prévoit des mesures sur l'égalité des sexes.

La politique locale, traditionnellement aux mains des hommes, a subi quelques évolutions majeures au cours des quinze dernières années, en termes de parité des sexes. Les régions, disposant d'une large autonomie pour établir leurs propres lois électorales, sont tenues de promouvoir la parité hommes/femmes seulement au niveau de la composition du gouvernement régional. Les villes, soumises aux lois centralisées, doivent non seulement se plier à la parité dans les conseils municipaux mais aussi dans les conseils exécutifs communaux. Cette situation doit beaucoup à l'action énergique des mouvements féministes qui ont permis de créer une jurisprudence relative à la représentation des femmes au niveau local, et de faire promulguer en 2012 la loi n° 215 de portée nationale.

Chapitre I – Le fragile statut des femmes politiciennes en Italie

La représentation numérique des femmes telle qu'elle existe aujourd'hui dans les

partis n'est pas le résultat de la mise en œuvre de lois, mais plutôt de la volonté de trois partis politiques, le Parti Démocratique, le parti Gauche, Écologie et Liberté, et le Mouvement Cinq Étoiles (*Partito Democratico, Sinistra Ecologia e Libertà and Movimento Cinque Stelle).* On peut attribuer ce revirement soudain en faveur d'une meilleure représentation des femmes en politique, dans un pays qui les a largement ignorées au cours des soixante dernières années, à un certain nombre de facteurs :

à la fin du dernier mandat gouvernemental de Silvio Berlusconi (2008-2011), un mécontentement général a été ressenti dans toutes les couches de la société à l'encontre d'un système politique qui discriminait et humiliait les femmes. La société civile et les mouvements féministes ont activement défendu une société fondée sur le mérite et faisant une plus grande place aux femmes. Leurs actions ont connu leur summum le 14 février 2011 lors des manifestations lancées par le mouvement féministe *Se Non Ora, Quando?* qui a fait descendre dans les rues italiennes plus d'un million de personnes des deux sexes, de tous âges et de toutes classes sociales, appelant à accorder plus de dignité aux femmes.

De plus, le discrédit général subi par la classe politique depuis la fin de la guerre froide a conduit les trois partis cités ci-dessus à proposer des candidatures féminines à la place de candidatures masculines pour les élections de 2013.

Finalement, pour remporter les élections politiques de 2013, des femmes se sont présentées pour la première fois aux primaires pour le Parlement, et certaines ont été choisies par ces partis pour mener les listes soumises aux électeurs.

Les trois partis ont adopté des approches différentes pour désigner des représentantes féminines. Le *Partito Democratico* et *Sinistra Ecologia e Libertà* ont modifié leurs règlements et statué que leurs listes électorales devaient comporter respectivement 40 % et 50% de femmes candidates. Par contre, la représentation féminine dans *Movimento Cinque Stelle* est la conséquence d'une importante participation des femmes dans ce nouveau parti, qui pour la première fois en 2013 cherchait à gagner des sièges au Parlement, et dont la base n'avait pas une tradition de domination masculine comme dans les deux autres partis. C'est ce qui explique les stratégies différentes adoptées par ces partis pour assurer la représentation des femmes dans le cadre de la nouvelle loi électorale.

Malgré ces résultats positifs récents en termes de représentation des femmes, la loi électorale actuelle présente un certain nombre d'insuffisances par rapport aux femmes : les citoyens votent pour des partis et non pour des personnes ; les candidats sont sélectionnés par les partis et proposés aux citoyens à travers des listes électorales; ce sont les noms placés en tête de liste qui gagnent, et les femmes sont généralement reléguées au bas de la liste. Le système ne permet pas aux candidats en général et aux femmes en particulier de se faire élire directement par les citoyens et d'être responsables devant eux. Ceci a en retour un impact sur leur indépendance politique.

Le Parlement actuel a été élu en suivant le découpage de circonscriptions de

grande taille. Ce qui impliquait que les candidats ont eu à parcourir beaucoup de kilomètres, à rencontrer beaucoup de gens et investir beaucoup d'argent pour leurs campagnes électorales. Ce sont les partis, principaux pourvoyeurs des fonds des campagnes, qui décident, en évaluant les chances qu'ont les candidats de gagner, qui a le plus besoin de visibilité et c'est seulement sur ces personnes qu'ils vont investir. Inutile de dire que les femmes sont rarement choisies.

Comme les campagnes politiques sont financées principalement par les partis, et non par les candidats, les efforts électoraux des femmes et leur présence ont souvent eu une ampleur limitée.

De plus, comme les femmes ne sont généralement pas en tête de liste, elles ne sont pas considérées comme des vainqueurs potentiels et les medias favorisent par conséquent les candidats hommes. Malgré une amélioration de la situation lors des élections au Parlement européen en 2014, au cours desquelles les électeurs ont pu exprimer pour la première fois une triple préférence pourvu qu'au moins un de leur vote porte sur un candidat de l'autre sexe et où le *Partito Democratico*, qui a remporté 40 % des votes, avait positionné uniquement des femmes en tête de liste, les femmes ont généralement peu de visibilité pendant les campagnes électorales.

L'analyse de l'Observatoire des médias de Pavie révèle que, lors des élections de 2013, la télévision publique a donné la parole à seulement 17,3 % des femmes engagées en politique, tous programmes confondus. Comme si ce piètre résultat n'était pas suffisant en soi, il y a pire : les informations à la télévision publique ont consacré aux femmes candidates seulement 3,7 % de leur couverture et la communication politique électorale seulement 12,4 % (*Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per genere nei canali televisivi RAI durante la campagna elettorale del 2013).*

Pour résumer, les partis gardent indiscutablement le contrôle sur le choix ou le rejet des candidats, et les femmes n'ont pas l'indépendance requise pour poursuivre une carrière politique.

Chapitre II – Parité nationale versus autonomie locale

De façon surprenante, les premières réformes sur la parité hommes/femmes en Italie ont été introduites dans la constitution italienne au niveau local plutôt qu'au niveau national. Il est probable que c'est parce qu'il était difficile d'atteindre au Parlement le consensus nécessaire pour changer la Constitution sur la seule question de la parité. Au contraire, l'opportunité se présentait, dans le contexte de la révision constitutionnelle pour la régionalisation administrative de l'Italie, de fournir un cadre de travail adéquat et d'obtenir l'assentiment nécessaire pour modifier la constitution afin d'inclure des dispositions obligatoires sur la représentation des femmes. *(Marilisa D'Amico, 2011, Il difficile cammino della democrazia paritaria, G.Giappichelli Editore).*

C'est ainsi qu'en 2001, les vingt régions administratives qui composaient l'Italie furent dotée d'un large niveau

d'autonomie qui portait sur leurs propres lois électorales, statuts, modes de gouvernance et pouvoirs. La Constitution amendée stipulait que « les lois régionales doivent éliminer les obstacles qui empêchent la pleine parité entre femmes et hommes dans la vie sociale, culturelle et économique, et doivent promouvoir à parité l'accès des femmes et des hommes aux charges électives ».

Au cours de la décennie qui suivit, les régions ont progressivement adopté dans leurs dispositions réglementaires et lois électorales, bien qu'à divers degrés, la promotion de l'égalité des chances dans les institutions. De fait, il y a une différence notable entre, d'un côté la région des Abruzzes dont les règlements encouragent les actions positives et assurent « la parité effective pour l'accès des hommes et des femmes aux charges publiques et électives », ou la loi électorale de Toscane qui institue des listes provinciales (bloquées) avec un quota de 1/3 de femmes , et de l'autre côté, les dispositions réglementaires de la Calabre qui se contentent de faire référence à la promotion de l'égalité des chances. On notera sans surprise que la Calabre est la région italienne où la représentation des femmes en politique est la plus faible (*Francesca Ragno, 2013, Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali, Presse Universitaire de Florence*). La régionalisation semble, malheureusement, avoir renforcé plutôt qu'aplanit les disparités régionales concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes.

La nécessité d'assurer la parité au niveau national a également été abordée en 2003 quand l'article 51 de la Constitution italienne relatif à la parité hommes/femmes dans les emplois publics et électifs a été amendé pour y stipuler que « la République doit promouvoir des dispositions spécifiques pour l'égalité des chances entre femmes et hommes ». Bien qu'utile, le caractère très générique de cette formulation s'est révélé trop faible pour imposer des quotas de femmes sur les listes électorales. Effectivement, le Parlement rejeta en 2004 une norme qui aurait permis de garantir la présence d'au moins un quart de femmes sur les listes électorales. Le nouvel article 51 autorise des mesures garantissant la représentation des femmes, mais ne les impose pas *(Marilisa D'Amico, op.cit.)*.

L'amendement de l'article 51 de la Constitution a conduit la société civile à poursuivre un travail remarquable qui a demandé beaucoup d'efforts, afin de d'imposer la représentation des femmes dans les gouvernements locaux et les conseils municipaux, en intentant au besoin des poursuites en cas d'exclusion des femmes. A quelques exceptions près, dans l'ensemble la réaction des cours administratives régionales a été d'imposer la représentation des femmes, en retenant des arguments allant de la simple nécessité de prouver qu'une enquête avait été menée pour trouver une représentante féminine, jusqu'à l'obligation de garantir une représentation des femmes. On peut maintenant dire sans se tromper qu'une jurisprudence existe pour empêcher la constitution de conseils municipaux « mono genres » *(Stefania Leone, 2013, L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali e principi costi-*

tuzionali, Editore FrancoAngel, Marilisa D'Amico, op.cit).

Après une année 2011 fructueuse où l'on vit les femmes à la tête de manifestations pour la sauvegarde de leur dignité et la promulgation d'une loi garantissant la représentation des femmes dans les conseils d'administration (voir Section I), les femmes membres du Parlement appartenant à tous les grands partis ont, en 2012, avec l'appui des mouvement féministes, déposé un projet de loi en faveur d'une plus grande parité des deux sexes dans les gouvernements régionaux et les conseils municipaux. Elles ont finalement obtenu l'approbation des hommes, emportant leur conviction en faisant valoir la nécessité d'encourager la présence des femmes dans la politique locale, ce qui aura pour effet de permettre le développement à ce niveau d'une génération de femmes politiciennes qui contribueront ensuite à renforcer les rangs des représentations nationales et européennes.

Effectivement, la loi nationale n° 215 a été promulguée en novembre 2012 *(Legge 23 novembre 2012, n. 215. Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali)*, qui stipule que la présence des femmes dans les conseils municipaux aussi bien que dans les organes gouvernementaux des villes doit être garantie. La loi n'impose pas de disposition spécifique aux conseils régionaux, dont l'autonomie prévaut, mais demande que le principe de parité soit promu dans les organes de gouvernement régionaux.

La loi impose des quotas pour les candidatures. Par exemple, pour les villes de plus de 5 000 habitants, les listes de candidats aux postes de conseillers municipaux doivent comporter 1/3 de femmes. La commission électorale éliminera tous les candidats qui excèdent le quota des 2/3 en partant du dernier candidat élu. La loi institue aussi la double préférence de genre, c'est-à-dire la possibilité pour les citoyens de choisir soit un soit deux candidats, ce qui a déjà été testé avec succès dans la région de Campanie. Si on porte sa préférence sur deux candidats, ils doivent être de sexe différent. Sinon, la sanction est l'annulation de la deuxième préférence.

Outre ces dispositions, les villes et municipalités de plus de 15 000 habitants doivent garantir la présence des deux sexes dans leurs organes gouvernementaux. Les villes de moins de 5 000 habitants doivent se conformer aux dispositions générales sur la représentation des deux sexes.

Les élections municipales de 2013 ont été le premier test pour l'application de la loi n°215. Le système de double préférence de genre s'est révélé utile pour augmenter le nombre de femmes élues dans les municipalités, particulièrement en Italie du Sud.

Un exemple récent de la mise en œuvre de la loi n° 215 a eu lieu en Calabre : le 9 janvier 2015, le tribunal administratif de Calabre a annulé le décret communal de Vaccarizzo Albanese nommant un conseil de ville composé uniquement d'hommes. Le tribunal a considéré que la démission de la seule femme du conseil ne libérait pas le maire de son obligation de, ou bien trouver une candidate féminine adéquate, ou bien de faire au minimum la preuve

qu'il avait procédé sérieusement à des recherches. Le risque que cette recherche d'une candidate féminine retarde le traitement d'affaires administratives n'a pas été retenu *(TAR CALABRIA – CATANZARO, SEZ. II – sentenza 9 gennaio 2015 n. 3).*

La loi n° 215 a également mis en place un principe général de parité pour la représentation des deux sexes dans les médias, qui a été peu appliqué comme nous l'avons vu précédemment.

Chapitre III – Avantages et inconvénients de la proposition de loi électorale en termes de parité hommes/femmes

Les réseaux de défense des femmes, par exemple *Accordo di Azione Comune per una Democrazia Paritaria* or *Rete per la Parità*, ont travaillé d'arrache-pied pour que la représentation de genre dans l'arène politique et le projet de loi électoral, surnommé Italicum, qui a été approuvé par la Chambre des Députés en 2014 et est en cours de discussion au Sénat, prennent en considération la représentation des femmes.

Les points importants concernant les femmes sont les suivants :

Les listes de candidats doivent garantir la parité hommes/femmes à 50/50. Il n'est pas exigé une alternance entre candidats femmes et candidats hommes, mais il est impossible que plus de deux hommes se suivent. Il y a aura au moins trois et au maximum six candidates nommées sur la liste. Il n'y aura pas de préférences.

Sur le plan géographique, Italicum se déploie sur 120 circonscriptions, plus petites que dans la loi précédentes. Il y aura une circonscription pour 500 000 habitants.

Le Sénat dans sa forme actuelle sera aboli. Le nouveau Sénat représentera les régions et sera composé de 100 membres, dont 71 élus par les régions, 21 par les maires et 5 nommés par le Président de la République.

Italicum se contente d'une prise de position formelle et probablement inefficace sur la représentation féminine. Même si les femmes peuvent mener des campagnes plus actives et moins chères dans des circonscriptions devenues plus petites, dans celles-ci ce sont probablement les hommes qui seront en tête de liste et les femmes reléguées en dernière position, avec peu de chances d'être élues.

Le Sénat sera à l'image de ce qu'est la politique locale, la représentation étant déterminée par les Présidents de Région et les maires, généralement des hommes.

Même s'il est trop tôt pour dire si Italicum sera profitable aux femmes ou non, il apparaît que la loi actuelle dans ses grandes lignes ne sera pas corrigée, puisque que les candidats ne sont pas choisis directement par le peuple : on ne peut guère s'attendre à ce que la nouvelle loi électorale améliore à la capacité des femmes à se faire reconnaître en politique.

Le 21 janvier 2015, lors de la lecture au Sénat, un amendement majeur a été voté pour introduire le mécanisme suivant pour l'égalité hommes/femmes : dans chaque liste il doit y avoir une alternance homme/femme ; pour chaque cir-

conscription, on ne peut avoir plus de 60 % de candidats du même sexe en tête des listes, bloquées ; un électeur peut exprimer deux préférences, pour deux candidats de sexe différents.

Si cet amendement est finalement retenu dans la loi, il permettra aux femmes d'être représentées de façon équilibrée à la Chambre Basse.

Chapitre IV - Recommendations

Un grand nombre d'options politiques est possible, en s'appuyant sur une hiérarchie de priorités et de valeurs pour les définir et en débattre. La présente contribution indique clairement que, si on n'applique pas une méthodologie spécifique aux politiques de genre, leur succès sera limité.

Prendre conscience des coûts et des avantages liés à la question de l'égalité des sexes ainsi que témoigner d'une forte volonté politique est essentiel pour adopter des mesures qui profiteront à tous les citoyens. Un programme sur l'égalité des sexes, expliqué clairement et débattu avec les citoyens, se révèle indispensable pour s'attaquer aux normes profondément ancrées dans les habitudes et doit sous-tendre toutes les mesures sur la question de l'égalité des sexes. On peut trouver des exemples de la volonté politique de traiter la question de la parité des sexes dans la *Ley de Igualdad* adoptée en Espagne en 2007 et dans la *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* adoptée en France en 2014.

Les approches graduelles sont importantes, car elles permettent de sonder le terrain et d'introduire progressivement les progrès culturels qui conduisent à une législation à part entière sur l'égalité des sexes. Cependant, si cette stratégie des petits pas n'est pas inscrite sur le long terme, elle risquerait simplement de reproduire l'approche timide et peu efficace de la représentation des femmes au niveau de la politique locale en Italie, où les résultats ont été limités et difficiles à mettre en œuvre.

Au cœur d'une politique réussie pour l'égalité des sexes, il y a une approche concertée où tous les partenaires sont impliqués. Un des acteurs concernés est la société civile, qui a joué en Italie un rôle primordial dans la prise de conscience que la participation des femmes à la vie politique et l'adoption de lois spécifiques constituaient un enjeu important. La société civile et plus particulièrement les associations de femmes devraient être consultées en permanence pour rassembler les informations importantes sur les besoins des femmes, être écoutées sur la pertinence des mesures proposées et être impliquées dans leur diffusion.

Promulguer des lois n'est pas suffisant : contrôler, évaluer et établir des rapports sur l'impact des mesures est indispensable à leur réussite et à la mise en œuvre de nouveaux projets.

Plus spécifiquement, l'institutionnalisation des politiques d'égalité des sexes devraient devenir un objectif standard des gouvernements et toutes les mesures devraient s'assurer de l'inclusion des femmes. D'un point de vue culturel, les gouvernements devraient inclure dans les programmes éducatifs la question de l'égalité hommes/femmes et garan-

tir que les médias adoptent des règles pour ne pas porter atteinte à la dignité des femmes. Enfin, les gouvernements et les partis politiques devraient donner l'exemple en assurant la juste représentation des femmes aux postes de décision.

Bibliographie:

D'Amico, Marilisa, *Il difficile cammino della democrazia paritaria*, G. Giappichelli Editore, 2011.

Leone, Stefania, *L'equilibrio di genere negli organi politici, Misure promozionali e principi costituzionali*, Editore Franco Angeli, 2013.

Ragno, Francesca, *Il rispetto del principio di pari opportunità, l'annullamento della composizione delle giunte regionali e degli enti locali*, Firenze University Press, 2013

Les éléments d'information ont été rassemblés par Federico Scriva, Tutor Equal Opportunity, Roma Tre, Italie.

Remerciements

Monia Azzalini, Osservatorio di Pavia, Italie.

Agnese Canevari, membre du conseil d'administration de Pari o Dispare, Italie

Monica Cirinnà, Sénatrice de la République d'Italie.

Simona Lanzoni, vice-présidente de la Fondation Pangea onlus, Italie.

Rosanna Oliva, Présidente de Rete per la Parità, Italie.

Femmes et participation politique en Tunisie

Hedia Belhaj Youssef
(Center of Arab Women for Training and Research [CAWTAR])

Introduction

L'idéal démocratique repose sur une conception d'un pouvoir politique qui procède du peuple. Il n'est donc pas possible d'envisager la teneur d'une telle conception sans *l'implication ou encore sans LA PARTICIPATION des citoyens et des citoyennes à la vie politique.* La participation recouvre un amas d'activités et prend plusieurs configurations dont la plus manifeste serait la contribution à la prise de décisions concernant la communauté et à la gestion des affaires de la cité.

La participation politique désigne les différents dispositifs, procédures et moyens permettant aux citoyens (hommes et femmes) de prendre part aux décisions concernant une communauté et de contribuer à la gestion des affaires de la cité.

La *citoyenneté politique* permet aux individus de jouir pleinement de leurs droits civiques inhérents à la nationalité (le vote, l'éligibilité, l'accès aux fonctions de responsabilité, les libertés publiques, l'adhésion aux partis politiques et aux syndicats, l'usage de la pétition et de la manifestation publique, etc.)

La participation politique ne prend pleinement sens que lorsqu'elle se fonde contre la non participation des femmes et lorsqu'elle devient à la fois un butoir et un moyen leur permettant d'accéder aux postes de prise de décision.

Contexte du pays

La Tunisie est un pays républicain depuis 1957, le pays a connu deux régimes: le régime de Habib Bourguiba de 1956 au 6 novembre 1987 et celui Ben Ali (6 novembre 1987 au 14 janvier 2011). Le président Bourguiba avait le mérite d'avoir bâti et mis en place un pays moderniste avec un système politique républicain basé sur la suprématie des lois et des droits, il a instauré le code du statut personnel en 1956 avant même la constitution. Le code du statut personnel tunisien était un exemple pour les pays arabes c'est la première fois qu'un pays arabo-musulman interdit la polygamie et

la répudiation par la loi. La situation de la femme tunisienne a connu un énorme progrès durant le régime de Bourguiba et sur tous les plans : éducation, santé, droits politiques et sociaux, emploi,

Le 6 novembre 1987 et suite à une période d'instabilité politique, économique et sociale due à la vieillesse et l'état de santé du président Bourguiba (qui était président à vie), la corruption des fonctionnaires de l'Etat et la monté de l'intégrisme, la Tunisie a vécu un coup d'état non militaire. Zine El Abidine Ben Ali qui était à cette époque le premier ministre avec l'aide des militaires et l'intérieur a renversé le régime de Bourguida qui a duré 31 ans. Ben Ali a continué sur les mêmes principes de Bourguiba en ce qui concerne la politique sociale, économique et la politique monopartite. Et sous prétexte de sauver le pays de l'intégrisme, le régime de Ben Ali est devenu une dictature qui a duré 23 ans en plus de la corruption un énorme écart entre les régions. Le 14 janvier 2011 le régime de Ben Ali a pris fin par sa fuite du pays. Depuis cette date la Tunisie est un pays en transition démocratique. De 2011 au 2014, la Tunisie a vécu 2 élections législatives et une élection présidentielle en fin de 2014.

La Tunisie a toujours été considérée comme l'un des pays arabes les plus avancés en termes des droits des femmes grâce à un code de la famille promulgué en 1956, suivi de l'amendement des codes du travail, du code pénal, de la nationalité, etc. qui ont renforcé les droits de la femme en Tunisie. Cependant, les évolutions des droits de la femme en termes d'accès à l'éducation et à la santé maternelle ne se sont pas traduites par une intégration plus significative des femmes dans les activités économiques et politiques. Les indices internationaux montrent clairement ce décalage. Les inégalités majeures qui sont révélées dans les rapports internationaux concernent la présence au Parlement et l'occupation des postes ministériels.

Le manque de données statistiques fiables est un problème qui se présente dans tous les domaines et qui rend plus difficile la tâche des décideurs politiques sur le « que faire » dans une phase de transition qui est en même temps caractérisée par l'instabilité politique, sociale et économique et par des priorités, voir des urgences, qui demandent une prise de décision rapide. Sur le plan juridico-législatif, il est à relever que la Tunisie a ratifié, en 1985, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW), mais avec des réserves qui ont été abrogées par décret-loi, en Aout 2011. En avril 2014, la levée des réserves de la Tunisie a été officiellement notifiée au Secrétaire Général de l'ONU. Le Protocole facultatif à la CEDAW a été ratifié par la Tunisie, en 2008. La nouvelle Constitution tunisienne (Janvier 2014), montre des signes positifs en termes de défense des droits des femmes, avec deux articles en particulier (articles 21 et 46) qui statuent sur la discrimination, l'égalité des chances dans les postes de responsabilité et la violence fondée sur le genre. Un défi majeur sera la traduction des principes constitutionnels par des lois nationales allant de pair avec le texte de la Constitution. Même le cadre juridique favorable institué par Bourguiba est resté parfois méconnu au

niveau des communautés de base, et aussi par des groupes de personnes plus instruites et des membres de la société civile.

Etat de la situation

Constitution Tunisienne : 2014

Après un long combat qui a duré plus qu'une année (2012-2013), des femmes tunisiennes avec la société civile et certains partis politiques progressistes pour la parité entre les femmes et les hommes dans la nouvelle constitution tunisienne et la sauvegarde des acquis de la femme tunisienne. Grace à ce combat que l'article **46** de la constitution 2014 a vu le jour : « L'Etat s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'Etat œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme. Et l'article **21** « Les citoyens et les citoyennes, sont égaux en droits et devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination aucune. L'État garantit aux citoyens les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie décente ».

Malgré l'avancé des textes de lois et le changement des attitudes des tunisiens vis-à-vis de la participation politique des femmes, (les **deux tiers** des tunisiens sont favorables à la participation des femmes dans la vie politique et **70%** des tunisiens pensent que les femmes ont un impact positif sur l'amélioration des conditions dans le pays), les femmes ne sont pas assez présentent dans les postes de prise de position politique.

Les Femmes dans le Parlement

Avant la révolution, les femmes bénéficiaient d'un quota de 25%. En 2011 et après la promulgation de la loi de parité dans les élections législatives, les femmes ont pu atteindre un pourcentage de **29, 95%** à l'Assemblée Nationale Constituante. En 2014 après les élections du 23 octobre, les femmes représentent **31, 33%.** Une seule femme s'est présentée au premier tour des élections présidentielles en 2014.

Les Femmes dans le Gouvernement et la Fonction Publique

L'Assemblée Nationale Constituante (ANC) élue en 2011 est composée de 217 députés élus dont seulement 65 (soit 29,95%) femmes. Le Vis président de l'ANC est une femme ; mais aucune femme n'a présidé de groupe parlementaire. Sur les 21 commissions parlementaires, qui ont un nombre total de 101 membres, il y a seulement 28 femmes. Même au sein des gouvernements qui se sont succédés après 2011, la présence des femmes aux postes de pouvoir reste très limitée.

Les femmes représentent **37,4%** des agents de la fonction publique mais, à titre indicatif, elles ne représentent que **4,4%** de l'ensemble des Secrétaires généraux, (2013). Des données mises à disposition par le SEFF (et mise à jour en jan-

vier 2014) révèlent que le pourcentage des femmes dans les postes de décision par rapport aux femmes travaillant dans la fonction publique est à peine de **2,03%** et que le pourcentage des femmes dans les postes de décision par rapport à la totalité des agents de la fonction publique est seulement de **0,76%.** Il est à noter aussi que sur 1370 directeurs des écoles du cycle préparatoire général et de l'enseignement secondaire (2012-2013), seulement 96 sont des femmes et sur 1194 professeurs de l'enseignement supérieur (2012-2013) seulement 199 sont des femmes[1].

TABLEAU
PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES GOUVERNEMENTS DE TRANSITION DÉMOCRATIQUE - MINISTÈRES

Gouvernement	Total	Hommes	Femmes	Ministère
Ghannouchi 17 janvier - 27 février 2011	37	35	2	Femme Culture
Caid Essebsi 27 février - 13 décembre 2011	30	28	2	Femme Santé
Jebali 24 décembre 2011 - 13 mars 2013	41	39	2	Femme Environnement
Larayedh 13 mars 2013 -9 janvier 2014	38	37	1	Femme
Jomaà 27 janvier 2014	22	20	2	Commerce er Artisanat

Source : ONU Femmes, Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes, Tunis, Décembre 2013.

Gouvernance Local

Le taux des conseillères municipales est à **32,8 %** en 2010 (dernières élections municipales en 2009). Cependant **5** femmes seulement étaient présidentes de municipalités. Après 2011, **aucune** femme n'a été nommée à la tête des gouvernorats ainsi que les conseils municipaux, qui ont été remaniés temporairement dans l'attente des élections municipales[2].

Les Femmes dans les postes de prise de décisions économiques

En ce qui concerne les postes de prise de décisions, dans le secteur privé, on

1. Chiffres du rapport : Profil genre de la Tunisie, 2014.
2. La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Maghreb. Rapport de synthèse des Etudes par pays», USTMA, Tunis, 2012.

constate que sur les 30 grandes entreprises tunisiennes, 4 seulement comptent une femme dans leur conseil d'entreprise. La Tunisie compte entre 14.000-15.000 femmes chefs d'entreprises estimées, soit 6,5% de la totalité des chefs d'entreprises[3].

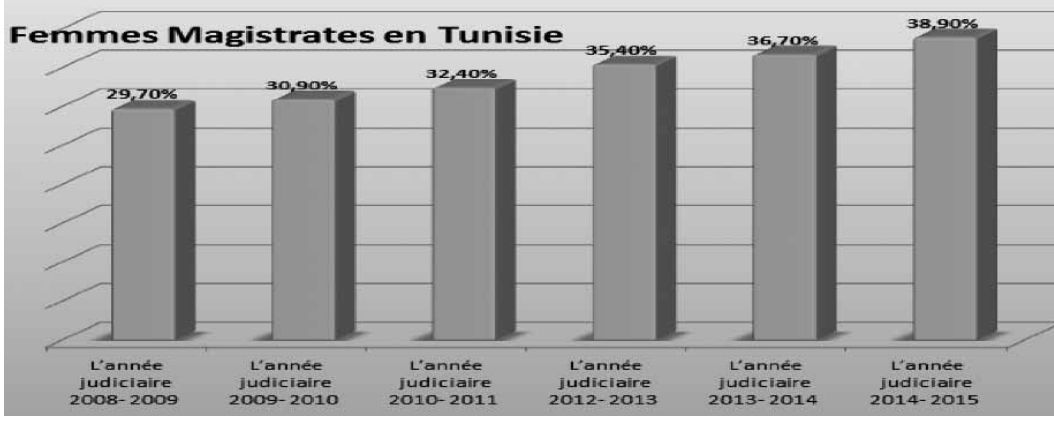
Les Femmes dans la Magistrature

Le nombre total des juges en Tunisie s'élève à **2171** dont **845** femmes, et ce nombre est **le plus élevé dans la région du Moyen orient et de l'Afrique du Nord**. Les femmes se situent à tous les niveaux de juridiction et représentent près de 15% des postes de hautes responsabilités en 2009 telles que: 6 femmes au Ministère de la Justice dont 1 substitut du procureur général directeur des services judiciaires.

Il y a 12 femmes sur 29 présidents de chambre à la cour de cassation. 18 femmes sur 29 avocats généraux auprès de la cour de cassation. 1 femme directrice générale de l'Institut Supérieur de la magistrature. 1 présidente de cellule au Centre d'Études Juridiques et Judiciaires.

Au niveau du Tribunal Administratif, durant l'année judiciaire 2013-2014, sur 128 magistrats 63 sont des femmes, soit un pourcentage de 49,2%. Sur 6 présidents de chambre d'appel 5 sont des femmes. Sur 5 commissaires d'État général 2 sont des femmes. Sur 9 commissaires d'État, 5 sont des femmes. Sur 13 présidents des chambres de la première instance, 5 sont des femmes. Sur 3 présidents des sections consultatives, 1 est une femme[4].

Les femmes sont présentes dans le corps magistral mais comme nous le constatons, leur présence diminue progressivement dans les postes prestigieuses du secteur magistral.



5. Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes», ONU/ Femmes, Tunis, Décembre 2013.

4. Ministère de la Justice.

Le défi pour la femme Tunisienne dans cette nouvelle phase de transition démocratique est de renforcer son leadership dans le système judiciaire de façon à ce qu'elle accède aux postes de décisions dans l'ordre judiciaire (Premier président de la Cour de Cassation, Procureur général auprès de la Cour de cassation, procureur général directeur des services judiciaires, Inspecteur général, Président du Tribunal immobilier) et dans les différents ordres professionnels tels que présidente de l'ordre des avocats, des notaires, des huissiers notaires, etc….

Participation des Femmes dans la vie publique et politique

Syndicats

L'Union Générale des Travailleurs Tunisiens, le syndicat le plus important avec à peu près 650 mille adhérents (en 2011)

Au sein de l'UGTT[5] il existe une commission de la femme travailleuse mais il a fallu attendre l'année 2000 pour que cette commission devienne statutaire. Les responsables de la Commission Femme ont mené des actions de lobbying et de formation pour augmenter les nombres d'adhésion des femmes et leur relative participation aux structures de base. Le sommet du Syndicat reste cependant encore inaccessible. Au cours du dernier congrès de la centrale syndicale tenu en 2011, les femmes syndicalistes représentaient un taux de 4,2% (13 sur 511 congressistes).

Cependant aucune femme n'a été élue au sein du bureau exécutif de la centrale syndicale. Leur présence dans les instances décisionnelles ne dépasse pas encore 8% dans les syndicats de base et

les bureaux régionaux. Aujourd'hui, aucune femme n'est présente dans le bureau exécutif qui compte 13 membres ni dans le bureau exécutif élargi qui en compte 37. La Commission Femme de l'UGTT a récemment travaillé sur un projet de loi interne qui prévoit un quota d'au moins 2 femmes dans toutes les structures de l'UGTT. Ce projet de loi serait voté au prochain Congrès National prévu en 2014.

Société civile

Le nombre d'associations de la société civile a évolué de 173 en 2010, à 1939 en 2011 et à 3228 en

2012. En 2014, on parle de près 16 000 associations enregistrées dans le pays (selon IFEDA, 2013).

En ce qui concerne les associations féminines et/ou féministes existantes, le CREDIF a publié en

2013 une étude[6] qui recense 700 associations féminines.

La présence de la femme dans les associations civiques et professionnelles semble meilleure que celle au sein des partis. Le bureau exécutif de

5. Union Général des Travailleurs Tunisiens.

6. Rapport sur les associations qui œuvrent pour l'égalité des chances en Tunisie, CREDIF, 2013.

l'association des jeunes avocats compte **4 f**emmes sur 9 membres. La présidence de l'association est confiée à une femme. De même, l'association et le syndicat des magistrats sont présidés par des femmes. Le bureau dirigeant de l'Union Tunisienne du Commerce et de l'Industrie **UTICA** n'a qu'**une seule femme**, qui est elle-même la présidente du patronat et qui était la seule femme ayant participé au dialogue national. L'Association des Professeurs universitaires et Chercheurs accueille **4** femmes dans son bureau dirigeant, sur un total de 10 membres.

Femmes et vie politique

La mobilisation des femmes pendant la révolution et après ne s'est pas traduite dans les faits puisque sur les 1500 nominations à différents postes de décision on ne compte que 7% de femmes. Il existe donc un décalage important entre la forte capacité d'engagement, de mobilisation et de participation et leur représentation effective dans les institutions politiques. Dans l'objectif de favoriser la représentation des femmes, la loi sur la parité a été adoptée le 11 avril 2011, instituant la parité totale et l'alternance obligatoire des candidats sur toutes les listes lors de l'élection de l'Assemblée Nationale Constituante (ANC). Ce qui a donné que 47% (soit 5 502) des candidat(e)s (11 686) sur les listes électorales étaient des femmes, mais seulement 7% étaient têtes de liste.

A l'occasion des élections du 23 octobre 2011, 51% des ayant droits sont allés voter, mais il faut noter l'absence de données officiels homme/femme concernant les votants. D'après certaines ONGs de femmes ayant suivi le déroulement du scrutin, la participation des femmes a été plus faible dans les zones rurales. En 2014 **47%** de femmes candidates aux élections législatives... **12%** sont têtes de listes. En 2011 **37.27%** sur les listes électorales.

5600 femmes sont actives dans les partis politique, mais les femmes ne sont pas présentes dans les bureaux exécutifs des partis politique ; ex. le parti islamiste Ennahdha n'a qu'une seule femme au sein de son bureau exécutif, et 37 femmes dans son conseil de la Choura, composé de 150 membres. D'autre part, le bureau politique du Courant démocratique, composé de 44 membres, comporte seulement 5 femmes. Nidaa Tounes accueille **12** femmes parmi les 53 membres de son bureau exécutif. Celui du parti des Travailleurs est composé de 21 membres, dont seulement **3** femmes. Maya Jeribi, est l'unique femme secrétaire générale d'un parti politique qui est le parti Al Joumhouri.

L'activité politique et civile reste encore l'apanage de l'homme, illustrant ainsi la division traditionnelle des rôles sociaux entre les femmes et les hommes. En ce sens, la participation des femmes dans la vie politique et la prise de décision mériteraient aussi d'être renforcées.

Les Obstacles de la Participation Politiques des Femmes

Malgré qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur le genre pour la participation de la femme à la vie politique

que ce soit en tant qu'électrice ou en tant que candidate dans la législation. Malgré aussi le taux assez important des femmes diplômées. Mais de multiples obstacles restent à surmonter pour instaurer une réelle égalité des chances entre les femmes et les hommes pour l'exercice des responsabilités publiques et politiques.

Ces obstacles se situent à divers niveaux :

- l'insuffisance de la socialisation politique par les divers agents de socialisation comme la famille, l'école et l'université, les média, les structures associatives, etc.
- Les attitudes et les résistances à l'égard de la participation politique des femmes et les stéréotypes relatifs aux rôles sociaux masculins et féminins ainsi que la culture politique, le fonctionnement, la prise de décision et la répartition des tâches de dans les structures de pouvoir.
- la prédominance du « modèle masculin » dans la vie politique et dans les institutions élues. Les hommes dominent l'arène politique, les hommes formulent les règles du jeu politique selon leur mode de vie et leur perception du domaine politique qui repose sur la concurrence farouche et la confrontation. Les réunions des membres des partis politiques et des syndicats se font tard dans la soirée ce qui empêche les femmes d'y assister pourvu leurs rôles reproductifs (rôles de mère) et la désapprobation sociale de l'absence nocturne de la femme ((le refus de la société à ce que les femmes restent tard en dehors de la maison)) et son insertion dans des réseaux masculins. . La multiplicité des rôles et tâches contraignantes des femmes au sein de la famille ainsi que leurs rôles productifs et communautaires représentent un obstacle majeur devant la participation des femmes dans la vie publique et politique.

Le fait qu'il n'existe que des modèles à dominance masculine entraîne un certain rejet de la politique chez les femmes.

- l'absence de soutien de la part des partis aux candidates femmes et surtout quand il s'agit des aides financières qui sont inférieures à celles allouées aux candidats hommes. C'est un constat qui a été soulevé par les femmes candidates durant les élections de 2011 et de 2014. Faute de moyens, les femmes ont moins de chances que les hommes de suivre une formation, de nouer les contacts et de bénéficier des ressources nécessaires pour devenir des dirigeantes performantes.
- Accès limité des femmes à la hiérarchie au sein des partis politiques;
- l'Absence de contacts et de coopération avec leurs propres syndicats ou les organisations féminines en général;
- Un système de formation peu orienté vers les femmes, présentant peu d'attraction des jeunes filles pour la vie politique;

SCHÉMA ORGANISATEUR DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE[7]

L'accès à la sphère politique	L'accès aux postes de responsabilité	Les facteurs favorables	Les facteurs défavorables
1- La famille (père, mère, conjoint, oncle, enfants)	1- La prévalence du public sur le privé	1- Les convictions et la volonté individuelle	1- La gestion du temps
2- Les clubs et les associations	2- Les décisions et les mesures présidentielles	2- La stimulation extérieure	2- Les résistances féminines
3- Le parti politique	3- La polarisation politique	3- La concurrence politique	3- Les résistances sociales
4- Les réseaux féminins	4- La confiance et le consensus	4- La poly-activité politique	4- Le monopole du politique
5- Les séminaires, les stages et les voyages à l'étranger	5- L'ancienneté relative	5- La culture politique	5- L'absence de lieux de rencontre pour les femmes
6- Le tournant biographique (le « déclic » politique)	6- Les alliances électorales	**6- L'exode et le retrait politique des hommes !!!**	6- Le primat du local sur le national/global

Recommandations pour promouvoir la participation politique des femmes

Nous constatons que la participation des femmes à la vie politique reste insuffisante malgré une constitution égalitaire et une loi électorale qui ne contient pratiquement pas de dispositions discriminantes. Les principaux obstacles sont liés au contexte et aux représentations d'ordre Socio-culturel.

L'idée reçue et partagée dans une large mesure par les deux sexes est que la sphère publique reste l'apanage de l'homme et la sphère privée continue à représenter l'espace "normal" des femmes. C'est donc au niveau du plaidoyer et de la sensibilisation qu'il faut agir, au niveau de la société mais aussi en renforçant les mécanismes qui permettront aux femmes d'intégrer plus aisément la sphère publique et surtout avoir des postes de prise de décision.

Et pour y arriver il faudrait avant tout :

- Renforcer la transparence et la bonne gouvernance.
- Renforcer l'égalité des chances à l'accès et à l'avancement des femmes.
- Sensibiliser les décideurs politiques de l'importance de la femme sur le leadership dans la transition démocratique et l'instauration de la paix.
- Agir sur les vrais obstacles (facteurs religieux, sociaux et culturels) qui

7. Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique : état de la situation, CAWTAR, 2010

consistent essentiellement en la persistance du poids du foyer et de la famille, de la culture patriarcale et d'une mentalité refusant de reconnaitre à la femme son droit et sa capacité à jouer dans la vie publique un rôle en dehors de la structure familiale.

- Mettre en place des mécanismes pour l'implémentation de l'article 46 et 21 dans toutes les structures politiques représentatives.
- Sensibiliser les Médias pour véhiculer une image valorisante(équilibrée) des femmes et surtout faire participer les femmes dans les débats télévisés
- Adopter la parité verticale et horizontale dans les listes électorales
- Renforcer les capacités des femmes pour la participation politique (discours, estime de soi,)
- Inciter les partis politiques (décret) à instaurer la parité dans leurs bureaux exécutifs
- Mettre en place des services de proximités (crèches, jardin d'enfants clubs d'ados,)
- Faire des campagnes de sensibilisation à l'importance et la valeur ajoutée de la participation des femmes dans la vie politique (partis politiques, syndicats, gouvernance locale,)

Références

« Participation politique et autonomisation économique des femmes en Tunisie : Un état des lieux des données existantes », ONU/ Femmes, Tunis, Décembre 2013.

« La participation des femmes à la vie publique et syndicale aux pays du Maghreb. Rapport de synthèse des Etudes par pays », USTMA, Tunis, 2012.

« Rapport relatif au déroulement des élections de l'ANC », République tunisienne / Instance supérieure indépendante pour les élections (ISIE), février 2012.

« Profil Genre de la Tunisie » 2014.

« Rapport Suivi 2013 OMD Tunisie » 2014.

« Politique et jeunes femme vulnérables », CAWTAR 2013.

« Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique : état de la situation », CAWTAR, 2010.

Les femmes et la prise de décision politique: étude de cas sur le Portugal

Catarina Correia, Ana Sofia Fernandes, Alexandra Silva
(Plataforme protugaisse pour les droits de la femme)

Suivi des engagements de l'Union pour la Méditerranée (UpM) -
Donner plus de poids à la participation des femmes dans les processus de décision politique à tous les niveaux, y compris en période de transformation politique, en assurant leur liberté de mouvement, en favorisant leur participation aux élections et au gouvernement ; en favorisant leur participation active dans les assemblées locales, les organisations de la société civile, et dans la vie politique nationale ; grâce à des politiques et des moyens ciblés ; en procurant aux femmes des outils adaptés, modèles et mentorats entre autres ; et en répondant à leurs attentes et problématiques dans le cadre du processus politique avec la création de groupes parlementaires sur les droits de la femme.

Troisième conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société,
« Renforcer le rôle des femmes dans la société »
Paris, septembre 2013

En toile de fond: le contexte de vie des femmes en temps de crise et sous les politiques d'austérité

Les crises financières qui ont touché le Portugal au cours des cinq dernières années, couplées aux politiques d'austérité mises en place, ont suscité des crises économiques qui ont compromis les droits économiques et sociaux des femmes, perpétuant et exacerbant les inégalités existantes entre hommes et femmes, et en créant de nouvelles.

Le Mémorandum d'entente et les mesures d'austérité mises en place depuis 2011 ont gravement affecté les femmes et les jeunes femmes, en raison des coupes importantes dans les dépenses de protection sociale, dont les conséquences se font sentir à travers la destruction des emplois, la dérèglementation des politiques du marché du travail pour les actifs, une diminution des actions politiques pour la protection et l'inclusion sociales. La différence d'impact de ces mesures sur les hommes et les femmes n'a jamais été

anticipée : l'analyse de genre, et plus spécialement, le financement de politiques du genre ne sont toujours pas mis en pratique.

Le secteur public – un secteur féminisé – a enregistré un fort taux de licenciements ainsi que des diminutions de salaire de 3,5 % à 10 % pour les salaires et les retraites au-dessus de 1 500 euros; ce plafond a été ramené en 2014 à 1 000 euros. Les horaires de travail ont été rallongés – passant de 35 à 40 heures par semaine. Un projet de loi a été adopté en 2014 pour élargir l'assiette de la contribution extraordinaire de solidarité demandée aux retraités afin d'y inclure les retraites de plus de 1 000 euros par mois, au lieu de 1 350 euros par mois.

Le montant et la couverture des allocations familiales, les allocations pour les personnes handicapées ont été réduites ; des règles plus restrictives d'accès aux revenus d'insertion sociale ont été instaurées. Le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux a augmenté, passant de 18 % en 2010 à 19,5 % en 2013, affectant surtout les personnes sans travail - 25,5 % pour les femmes et 23,6 % pour les hommes, et l'intensité de la pauvreté a également augmenté (30,3 % en 2013). Les femmes étaient plus vulnérables à la pauvreté (20 %) que les hommes (18,9 %) en 2013 (INE). Les femmes comptaient plus sur les prestations sociales que les hommes en raison des responsabilités familiales qui leur sont traditionnellement attribuées par la société, ainsi qu'à cause de l'inégalité relative de revenus et leur plus haut taux de pauvreté. Les coupes cumulées sur les avantages sociaux ont donc affecté les femmes plus que les hommes.

Les services abordables à la personne ont été fermés ou réduits, accentuant l'effet d'asymétrie sexuelle pour le travail non rémunéré auprès des enfants et/ou des personnes âgées, et pour les tâches domestiques – les derniers chiffres disponibles pour le Portugal (2012) donnaient 25 heures et 24 minutes pour les femmes et 9 heures et 24 minutes pour les hommes, par semaine. L'inégalité salariale était en moyenne de 256,51 euros, grimpant à 791,63 euros pour les postes hautement qualifiés (CITE).

L'impôt sur les revenus du travail a augmenté, mais aucune mesure semblable n'a été prise pour le capital – les plus riches parmi les riches sont des hommes. Le taux de chômage a augmenté considérablement chez les jeunes, et de façon abrupte chez les femmes.

D'autres mesures incluaient des réductions drastiques pour les allocations chômage (la période maximum de couverture a été réduite de moitié ; l'allocation est passée de 75 % à 65 % du salaire moyen du bénéficiaire) ; les licenciements et les réaffectations de postes ont été rendus plus faciles, au détriment surtout des femmes – 29% des femmes sont cantonnées dans des postes peu qualifiés, et 11% des femmes employées n'avaient pas de contrat à durée indéterminée en 2013 (CITE). En avril 2013, plus de la moitié des chômeurs ne recevaient pas d'allocations chômage.

Les fémicides dus à la violence domestique en 2014 étaient au nombre de 42, soit une moyenne de 4 par mois. Les agences chargées de l'application de la loi ont enregistré 27 318 plaintes relatives à des violences domestiques en 2013, soit

une moyenne de 2 277 plaintes mensuelles, de 75 par jour et de 3 par heure (DGAI). Les violences physique et psychologique étaient parmi les formes les plus courantes de violence signalée. Le bureau du Procureur public a traité 473 dossiers de viols en 2013, permettant de mettre 184 hommes en accusation ; 1.026 filles et 283 garçons (la plupart âgés de 7 à 13 ans) ont subi des assauts sexuels d'un homme lié à la famille (RASI). Ces dix dernières années, 398 femmes ont été assassinées par leur partenaire ou leur ex-partenaire.

La piètre socialisation de la plupart des femmes pour la participation à la vie politique ou publique, les facteurs liés à l'organisation de la vie sociale – en particulier la division sociale du travail qui ne laisse aux femmes que peu de marge pour s'impliquer, le fonctionnement du marché du travail, le soutien insuffisant aux familles ou le mauvais ajustement aux contraintes de la participation, la féminisation croissante de la pauvreté et du chômage, tout cela influence la volonté des femmes et leur aptitude à participer – les conditions personnelles, le temps, l'argent, sont nécessaires pour soutenir l'organisation de campagnes électorales.

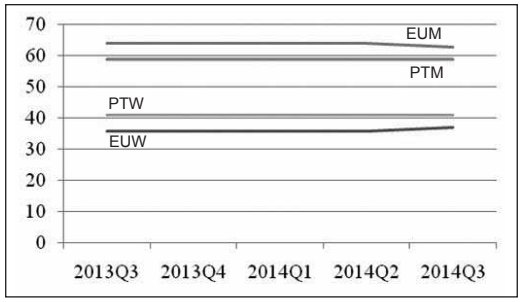
Étude de cas sélective. Les femmes et le processus de décision politique au Portugal

Avec la mise en place d'un régime démocratique en 1974, la loi portugaise a commencé à établir les mêmes droits pour les femmes et les hommes. La Constitution portugaise devait garantir le principe d'égalité, devenu effectif le 25 avril 1976.

La Constitution a été révisée vingt ans plus tard (1977) pour inclure, sous la responsabilité de l'État (article 9), le devoir de « promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ». De plus, deux modifications importantes étaient introduites à l'article 109 relatif aux droits des citoyens de participer à la vie politique. La référence à « l'action directe et active des citoyens à la vie politique » était modifiée pour spécifier expressément « des hommes et des femmes », et on s'assignait la tâche, et même le devoir, de mettre en place des mesures d'action positive pour garantir la participation des femmes à la vie politique : « la loi doit promouvoir l'égalité dans l'exercice des droits civiques et politiques et la non-discrimination de genre pour l'accès aux postes de responsabilité publique ».

Une dizaine d'années plus tard, le Portugal approuvait une loi sur les quotas, dénommée (de façon erronée) loi de parité. Sur toutes les listes de candidats pour les élections locales, nationales, européennes, on devait garantir une représentation minimum de 33,3 % pour chaque sexe. En conséquence, les listes ne pouvaient aligner plus de deux candidats du même sexe à la suite. Cette dernière règle, cependant, ne s'applique pas à la composition des listes pour les collectivités communautaires (freguesias) de 750 votants ou moins, ou pour les municipalités (municípios) ne comptant pas plus de 7 500 inscrits. Des amendes sont prévues pour les listes qui ne respectent pas la législation.

FIGURE 1
MEMBRES DU PE, COMPARAISON PORTUGAL/UE, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014



Puisque cette évaluation recouvre la période allant de septembre 2013 à septembre 2014, elle ne s'applique qu'à deux évènements électoraux : les élections municipales (septembre 2013) et les élections au Parlement européen (PE) en mai 2014. Pour donner une image plus complète, nous avons décidé de présenter les données selon deux angles d'analyse : (i) la période spécifiquement soumis à analyse, les données étant présentées par trimestre; (ii) une période plus longue remontant à l'année de la dernière loi électorale. L'analyse portera sur : les parlements/assemblées élus (niveaux européen, national, local) ; les instances politiques – gouvernements (national, régions autonomes), grands partis politiques. On notera que le Portugal n'a jamais eu de femme au poste de Président de la République.

L'écart entre les femmes et les hommes représentant le Portugal au PE est légèrement inférieur à celui de l'UE28.

En 2014, cela est dû à deux partis politiques portugais qui ont décidé -au-delà-des obligations de la loi de parité – d'organiser leur liste selon le système fermeture éclair : on intercale des personnes de chaque sexe, sinon, la place reste vide. Cependant, aucun des deux n'a présenté – cela ne s'est jamais produit au Portugal – de liste conduite par une femme.

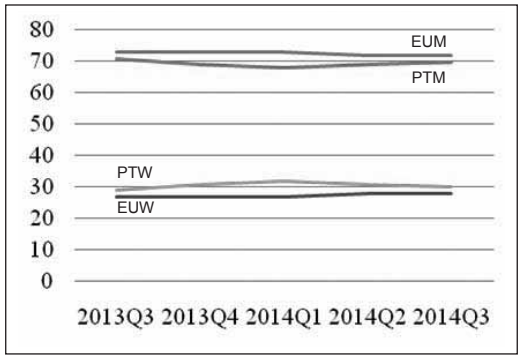
L'écart entre femmes et hommes représentés au Parlement national du Portugal est légèrement inférieur à l'écart constaté dans l'UE28 – les femmes représentent 30 % des parlementaires portugais alors qu'elles ne représentent que 28 % des parlementaires dans l'UE28.

Actuellement, la question de l'égalité des sexes est traitée par une sous-commission du Parlement national.

TABLEAU 1
MEMBRES PORTUGAIS DU PE, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 1989-2014

	Femmes %	Hommes %	Disparité de genre de facto: plus d'hommes	
1989	12,5%	87,5%	écart hommes/femmes 75 points	%H - %F = écart hommes/femmes en points de pourcentage (p.p.). Variation de l'écart h/f =écart h/fn+1 – écart h/fn
1994	8,0%	92,0%	hausse + 9 points : écart h/f 84 points	
1999	20,0%	80,0%	baisse - 24 points : écart h/f 60 points	
2005	25,0%	75,0%	baisse -10 points: écart h/f 50 points	
2009	36,0%	64,0%	baisse -12 points: écart h/f 28 points	
2014	38,0%	62,0%	baisse - 4 points : écart h/f 24 points	

FIGURE 2
MEMBRES DU PARLEMENT NATIONAL, COMPARAISON PORTUGAL/EU28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014

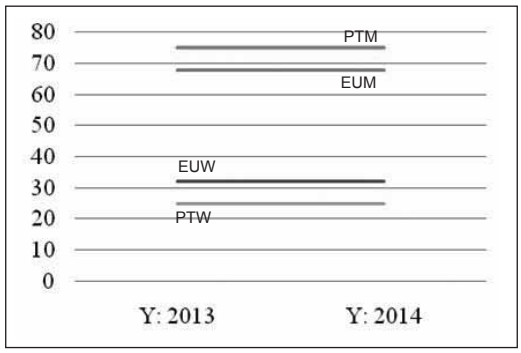


L'impact de la Loi de Parité se fait sentir dans les résultats des élections 2009, comme on le voit sur le tableau 2 ; la tendance à la réduction de la disparité de genre a évolué de manière significative de 15,6 %. Le Portugal a élu une femme à la Présidence du Parlement national pour la première fois en 2011 et elle est toujours en poste ; auparavant, il y avait eu des femmes vice-présidentes.

TABLEAU 2
MEMBRES DU PARLEMENT NATIONAL PORTUGAIS, RÉPARTITION PAR SEXE (N ET %), 1991-2011

	Femmes N - %	**Hommes N - %**	**Disparité de genre de facto: plus d'hommes**	
1991	8,7%	91,3%	écart h/f 82,6 points de pourcentage	%H - %F = écart hommes/ femmes en p.p variation de l' écart = écart h/fn+1 – écart h/fn
1995	12,2%	87,8%	hausse +7 points; écart h/f 75,6 points	
1999	17,4%	82,6%	baisse -10,4 points; écart h/f 65,2 points	
2002	19,6%	80,4%	baisse - 4,4 points; écart h/f 60,8 points	
2005	21,3%	78,7%	baisse -3,4 points; écart h/f 57,4 points	
2009	67–29,1%	163-70,9%	baisse -15,6 points; écart h/f 41,8 points	
2011	66–28,7%	164–71,3%	hausse + 0,8%; écart h/f 42,6 points	

FIGURE 3
MEMBRES DES ASSEMBLÉES RÉGIONALES, PORTUGAL ET UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014



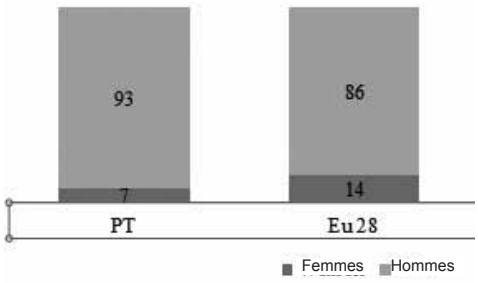
L'écart entre hommes et femmes est plus élevé au Portugal qu'au sein de l'UE28. Les femmes représentent 25 % des membres des assemblées régionales du Portugal, contre 32 % de celles de l'UE28.

L'écart entre hommes et femmes a diminué plus sensiblement aux Açores qu'à Madère, comme on peut le voir sur le tableau 3.

TABLEAU 3
MEMBRES DES ASSEMBLÉES RÉGIONALES AU PORTUGAL, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2004-2012

Açores	Femmes	Hommes	Disparité de genre de facto: plus d'hommes	
2004	6,5 %	93,5 %	écart h/f de 87,0 points de pourcentage	%H - %F = écart hommes/femmes en p.p. Variation de l'écart = écart h/fn+1 – écart h/fn
2008	15,8 %	84,2 %	baisse -18,6 points; écart h/f 68,4 points	
2012	26,3 %	73,7 %	baisse - 21 points; écart h/f 47,4 points	
Madeira				
2004	11,7 %	88,3 %	écart h/f de 76,6 points de pourcentage	
2007	14,9 %	85,1 %	baisse - 6,4 points; écart h/f 70,2 points.	
2011	19,2 %	80,8 %	baisse - 8,6 points; écart h/f 61,6 points	

FIGURE 4
MAIRES/LEADERS D'ASSEMBLÉES LOCALES/MUNICIPALES, PORTUGAL ET UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013



En ce qui concerne les assemblées locales/municipales, l'écart hommes/femmes est de 86 points de pourcentage au Portugal. Sur les 1 345 candidats des élections de 2013, il y avait seulement 183 femmes. Selon les données recueillies par la Commission nationale des élections, les cinq plus grands partis portugais présentaient des listes qui ne respectaient pas la loi de parité.

TABLEAU 4
LES MAIRES PORTUGAIS, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 1993-2013

	Femmes	Hommes	Disparité de genre de facto: plus d'hommes	
1993	1,6 %	98,4 %	écart h/f de 96,8 points	%H - %F = écart hommes/femmes en p.p. Variation de l'écart = écart h/fn+1 – écart h/fn
1997	3,9 %	96,1 %	baisse - 4,6 points; écart h/f 92,2 points	
2001	5,2 %	94,8 %	baisse - 2,6 points; écart h/f 89,6 points	
2005	6,2 %	93,8 %	baisse - 2,0 points; écart h/f 87,6 points	
2009	7,5 %	92,5 %	baisse - 2,6 points; écart h/f 85,0 points	
2013	8,1 %	91,9 %	baisse - 1,2 points; écart h/f 83,8 points	

FIGURE 5
MINISTRES D'ÉTAT DANS LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX, COMPARAISON PORTUGAL /UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014

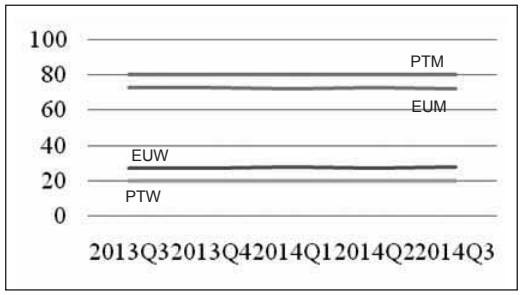
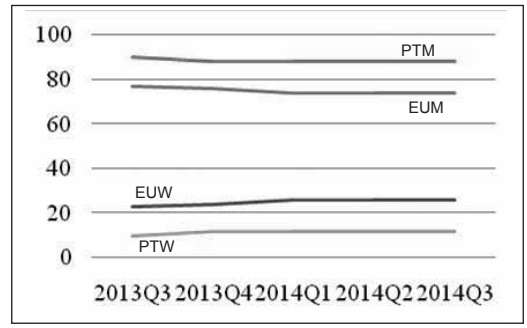


FIGURE 6
MINISTRES DÉLÉGUÉS DANS LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX, COMPARAISON PORTUGAL /UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014



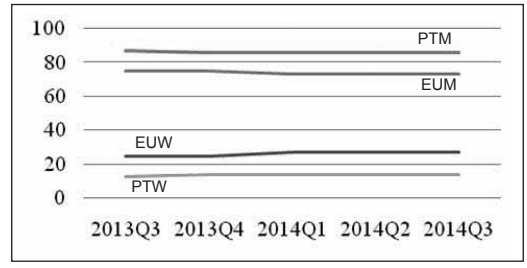
Le Portugal se situe en dessous de l'UE28 en ce qui concerne les femmes ministres d'État. Les chiffres pour l'UE sont de 28% de femmes et 72% d'hommes, tandis que pour le Portugal ils sont de 20% de femmes et 80% d'hommes.

Depuis 1995, le ratio le plus élevé de femmes ministres d'État a été de 5 femmes pour 11 hommes (2009-2011), et le plus faible de 1 pour

16 hommes (1999-2002), les deux sous des gouvernements socialistes. Le gouvernement actuel au pouvoir (coalition de Centre droit: Sociaux-Démocrates et Parti Populaire) a également le plus haut ratio femmes/hommes, avec 4 femmes ministres (ministre d'État et des Finances; ministre de l'Intérieur ; ministre de la Justice ; ministre de l'Agriculture et de la Mer) pour 10 hommes.

Le Portugal est encore en dessous de l'UE28 pour ce qui est des ministres délégués : 12 % de femmes et 88 % d'hommes, contre 26 % de femmes et 74 % d'hommes dans l'UE28. Au troisième trimestre 2013, il y avait 10 % de femmes ministres délégués dans le gouvernement portugais, pour 90 % d'hommes.

FIGURE 7
TOUS MINISTRES CONFONDUS, COMPARAISON PORTUGAL /UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014

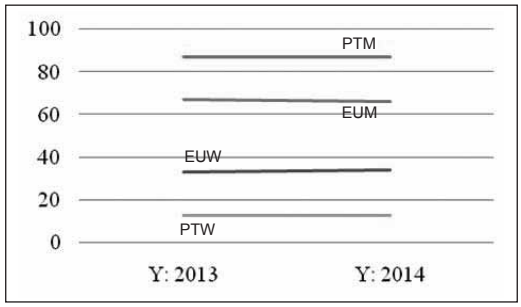


Le total de ministres d'État et ministres délégués est de 14 % de femmes et de 86 % d'hommes au Portugal, contre 27 % de femmes et 73 % d'hommes pour l'UE28.

TABLEAU 5
TOUS MINISTRES CONFONDUS, PORTUGAL, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 1995-2012

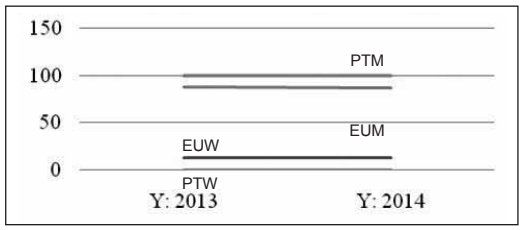
	Femmes	Hommes	Disparité de genre de facto: plus d'hommes	
1995	8,6 %	91,4 %	écart hommes/femmes de 82,8 points de pourcentage	%H - %F = écart hommes/femmes en p.p. Variation de l'écart = écart h/fn+1 – écart h/fn
1999	9,4 %	90,6 %	baisse - 1,6 points; écart h/f 81,2 points	
2003	14,8 %	85,2 %	baisse - 10,8 points; écart h/f 70,4 points	
2004	14,0 %	86,0 %	hausse +1,6 points; écart h/f 72,0 points	
2005	11,3 %	88,7 %	hausse + 5,4 points; écart h/f 77,4 points	
2009	18,9 %	81,1%	baisse - 15,2 points; écart h/f 62,2 points	
2011/12	14,0 %	83,3 %	hausse + 7,1 points ; écart h/f 69,3 points	

FIGURE 8
MEMBRES DES ASSEMBLÉES RÉGIONALES EXÉCUTIVES, COMPARAISON PORTUGAL (AÇORES ET MADÈRE) ET UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014



L'écart hommes/femmes au Portugal est plus important que pour l'UE28 : 13 % des femmes et 87 % d'hommes, tandis que pour l'UE28 on a 34 % de femmes et 66 % d'hommes.

FIGURE 9
GRANDS PARTIS POLITIQUES: DIRIGEANTS, COMPARAISON PORTUGAL ET UE28, RÉPARTITION PAR SEXE (%), 2013-2014



L'écart hommes/femmes en ce qui concerne les dirigeants des grands partis politiques au Portugal est on ne peut plus clair : tous sont des hommes. Dans l'UE28, le pourcentage était de 12 % de femmes et de 88 % d'hommes en 2013, avec en

2014 une petite augmentation de femmes à 13 %, pour 87 % d'hommes.

Défis et Opportunités pour le changement

Il y a plusieurs défis à relever pour accroître la participation politique des femmes au Portugal. En dépit de progrès législatifs concernant l'égalité des sexes, la parité démocratique est loin d'être une réalité. Il y a plus de dix ans, le Conseil de l'Europe a adopté une résolution invitant les États à « *adopter des mesures pour améliorer une situation qui persiste et qu'on peut à bon droit qualifier de déficit démocratique, qui se traduit par la participation et la représentation inégale des femmes dans la vie politique et publique, particulièrement aux niveaux décision-*

naires » (Tavares da Silva, 2010: 7). En 2014, le déficit démocratique dominait toujours au Portugal.

Défis

- Stéréotypes de genre et perception des femmes en politique

Comme le remarquait une politicienne, les femmes se retrouveront toujours, au quotidien, face à des barrières structurelles et comportementales. Dans ses contacts journaliers avec les citoyens sur la politique locale, cette femme entend fréquemment les hommes dire qu'elle est « trop jeune et trop jolie » pour détenir un poste au gouvernement local. On lui pose souvent des questions sur ses liens familiaux – « Êtes-vous mariée à un homme politique ? Êtes-vous la fille d'un homme politique ? », très révélateur de l'attitude stéréotypée consistant à penser que les femmes – et les jeunes femmes – ne sont pas capables de se lancer d'elles-mêmes en politique.

Santos et Amâncio (2010:134) en ont conclu que la politique semble perpétuellement associée aux hommes avec la persistance d'attributs et compétences « gendérisés » associés aux politiciens (le leadership, les compétences en communication, le charisme et la vocation), et que cela constitue un obstacle à l'entrée des femmes en politique, ou à leur maintien.

- La volonté politique *de facto* dans les partis politiques

Il est facile de prouver que les partis politiques fonctionnent encore sur le mode des réseaux d' « anciens élèves » , suivant en cela un schéma d'organisation dominé par les hommes (par exemple, avec les réunions en soirée) associé aux règles non écrites, traditionnelles, des partis. Les femmes qui se lancent en politique pensent toujours qu'elles ne sont pas les bienvenues chez leurs collègues masculins. Les « *réseaux informels et schémas de prises de décision au niveau des communautés locales sont le reflet d'un éthos majoritairement masculin, et restreignent les capacités des femmes à participer à égalité à la vie politique, sociale et économique* » (BpFA, §185). Toujours au Portugal: « *la politique est souvent un choix de carrière et beaucoup d'élus visent la réélection. Les sortants ont plus de chance d'être réélus que les nouveaux candidats – quand on leur offre un choix de candidats du même parti politique, les électeurs ont tendance à choisir les plus connus (habituellement les sortants). Les partis politiques veulent obtenir les meilleurs résultats possibles pour leur parti et sont à même d'exploiter les contradictions du système électoral à l'avantage des candidats favoris, plus spécialement les sortants* » (Commission européenne, 2009: 28).

- La « Loi de parité » portugaise

L'approbation de la loi de parité a été une avancée pour le Portugal. Elle a permis par exemple d'accroître sa représentation féminine au Parlement européen. On peut cependant lui opposer plusieurs critiques :

- Son seuil de parité n'est que de 33 %, alors que même au sein de la CE ce seuil serait insuffisant pour atteindre la « zone d'équilibre entre hommes et

femmes » (Commission européenne, 2009: 32);
- Les quotas ne sont applicables qu'à la composition des listes, et non aux résultats électoraux ;
- Contrevenir à la loi n'est sanctionné que par une réduction de l'aide financière publique à la campagne électorale proprement dite;
- La façon dont la loi de parité est appliquée donne à penser que la parité ne consiste qu'à inclure 33 % de femmes sur les listes des partis politiques;
- Son impact au niveau local ou municipal est réduit, les femmes ayant décroché après leur élection aux municipales et ayant été remplacées par les hommes.

Opportunités de changement dans un contexte élargi

- Document politiques contraignants.

Le Portugal met en place depuis 1999 des plans d'action nationaux en faveur de l'égalité des sexes. Avec le Cinquième Plan national pour l'égalité hommes-femmes (2014-2017), l'intégration de la dimension égalité des sexes dans les administrations publiques centrales et locales devient un cadre stratégique. Selon le préambule, l'objectif pour cette stratégie est d'intégrer la dimension de l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux, pour tous les domaines de l'action gouvernementale et toutes les étapes de la prise de décision politique. Cependant, aucune action politique ne vise spécifiquement à accroître la participation des femmes à la vie politique.

- Mesures spéciales temporaires (action positive).

Les femmes constituaient seulement 9 % des membres des conseils d'administration dans les plus grandes entreprises cotées en bourse en 2013. Il y a grand besoin de donner plus d'accès aux femmes aux postes de décision dans les entreprises étatiques. Pour favoriser l'accès des femmes aux conseils d'administration, le gouvernement portugais a adopté en 2012, en Conseil des ministres, une résolution qui vise l'augmentation de la participation des femmes dans les instances dirigeantes des entreprises. Les entreprises publiques doivent adopter des plans en faveur de l'égalité et la résolution recommande l'adoption de procédures similaires dans le secteur privé. Le décret-loi du 3 octobre n° 133/2013 a énoncé les principes et règles applicables au secteur public.

Le décret-loi du 27 octobre 2014 a établi les règles applicables aux programmes opérationnels des Fonds structuraux pour la période 2014-2020 en prenant pour critère général, dans le cas où les votes seraient partagés, la présence des femmes aux postes dirigeants et l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

- La lutte contre les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Le Portugal a adopté une résolution en Conseil des Ministres (8 mars 2013) qui définit une série de mesures destinées à garantir et à favoriser l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, visant en particulier l'élimination des écarts de rémunération entre hommes et femmes, préconisant la conciliation entre vie professionnelle et vie

personnelle et familiale, encourageant la responsabilité sociale des entreprises et l'élimination de la ségrégation sur le marché du travail. Plus récemment, le 7 mars 2014, le Portugal a adopté une nouvelle résolution en Conseil des ministres qui instaure plusieurs mesures pour l'égalité des salaires entre hommes et femmes et l'élimination de la discrimination des salaires en raison du sexe.

Opportunités de changement dans la perspective d'une présence féminine accrue au cœur des processus de décision

- Limitation obligatoire du nombre de mandats des candidats élus

L'obligation de limiter le nombre de mandats est une mesure qui doit favoriser le renouvellement et donner aux femmes des chances supplémentaires d'être appelées à participer. En 2005, le Portugal a rendu obligatoire la limitation du nombre de mandats à la présidence des organes de gouvernements locaux, à trois mandats consécutifs ; en raison d'une interprétation de la loi qui circonscrit cette mesure à une même municipalité, les effets sont encore peu visibles. Des études soulignent qu' « *il est clair que le rythme auquel les femmes seront intégrées dans les processus de décision politique restera lent tant que la question des candidats sortants ne sera pas résolue* ». (Commission européenne, 2009: 34).

- Actions spécifiques et programmes lancés par des organisations féministes non gouvernementales portugaises et européennes.

Le programme de mentorat « De femme à femme » a été élaboré et mis en place par deux fois (2004-2006, and 2008-2010) par le Réseau portugais des jeunes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il était destiné aux jeunes femmes de 18 à 30 ans et a fait appel à des femmes reconnues pour leur action emblématique dans la promotion de l'égalité entre les sexes (activistes issues d'organisations de la société civile, journalistes, etc.) et détenant des postes de responsabilité (par exemple des parlementaires au niveau national ou européen). Son objectif était de créer et de renforcer des réseaux sociaux et d'entraide de jeunes femmes, de les aider à participer davantage aux processus de décision, de permettre aux femmes de se donner des moyens et de développer leurs talents en s'inspirant et en interagissant avec des femmes reconnues pour leurs compétences et leurs succès, et d'encourager la communication intergénérationnelle et la coopération entre femmes. Entre autres, la seconde édition de ce programme de mentorat a proposé une brochure intitulée « Boîte à outil pour donner aux jeunes femmes les moyens de participer à la prise de décision civique et politique ». L'expérience du programme « De femme à femme » est la preuve que les organisations de la société civile peuvent jouer un rôle important lorsqu'il s'agit d'éveiller l'intérêt des femmes et développer leurs capacités pour mieux participer au processus de décision politique.

Le Lobby européen des femmes (LEF), a édité le Manifeste « Agissons maintenant pour son avenir, engageons-nous pour l'égalité femmes-hommes ! ».

Il exige pour les femmes un cadre de travail exhaustif pour parvenir à l'égalité hommes-femmes ; un financement durable pour l'égalité hommes-femmes; des politiques européennes crédibles en matière d'égalité femmes-hommes au niveau international; l'indépendance économique des femmes; une Europe sans violence à l'égard des femmes; la diversité dans l'égalité; une société à visage humain; et la démocratie paritaire. Le Manifeste a été distribué au Portugal lors du séminaire « Élections du PE *2014: s'engager vers la parité démocratique* » organisé par la Plateforme Portugaise des Droits des femmes (PpDM) le 29 mars 2014 (avant les élections au Parlement européen) avec la participation de femmes candidates pour le Portugal aux élections du PE.

Le LEF a relancé la campagne 50/50 avant les élections européennes de 2014 afin d'encourager la participation active des femmes en tant qu'électrices et comme candidates au Parlement européen, ainsi que pour obtenir l'égalité femmes-hommes dans toutes les institutions européennes. Plusieurs outils (publications, vidéos, kit de lobbying) ont grandement contribué à diffuser cette campagne de sensibilisation à l'échelle européenne et nationale, soutenue par une alliance exceptionnelle de tous les partis démocratiques du Parlement européen.

Le LEF a mis en place le Réseau européen de mentorat politique (2013-2014) qui encourage et soutient les femmes des minorités ethniques ou d'origine immigrée à se présenter aux élections européennes. Depuis septembre 2014, le LEF a lancé le projet « Les jeunes femmes dirigeantes sont la voix des jeunes filles et des femmes - Young women leaders are voices for girls & women », qui propose des modules de formation sur le leadership et les droits des femmes aux jeunes femmes qui viennent d'être élues au Parlement européen.

Nos revendications

1) Garantir l'égalité d'accès des femmes et leur pleine participation aux structures du pouvoir politique et aux processus de décision:
   - Améliorer la loi de parité, pour une représentation à 50/50 qui justifiera sa dénomination;
   - Instaurer un système dit « fermeture éclair » pour la composition de toutes les listes, qu'elles soient électorales ou concernant investitures et nominations, sans exception;
   - Redéfinir les sanctions pour le non-respect de la loi (par exemple, si une liste ne respecte pas les quotas, elle doit être considérée comme illégale et être suspendue, ou tout au moins, lors de la prochaine campagne électorale, le parti sera tenu de nommer une femme en tête de liste).
   - Lier le montant des subventions publiques attribuées aux partis à l'équilibre de la représentation femmes-hommes à tous les niveaux de responsabilité et sur les listes électorales ;
   - Établir des quotas de genre pour les listes de candidats nationaux

retenus pour postuler aux postes des organismes internationaux, européens et nationaux;
- Instaurer un système de quota paritaire dans tous les grands partis politiques (identique à la directive européenne sur les femmes dans les instances dirigeantes);
- S'assurer de la bonne diligence des pays par leur adhésion à des accords internationaux comme le CEDAW, en particulier à travers les articles 5, 7 et 8;
- Encourager activement et financièrement la participation des ONG spécialisées dans les droits de la femme aux conférences internationales et à leurs phases de préparation;
- Instituer des contrôles sur l'égalité des sexes dans les structures et les procédures des partis politiques ;

2) Donner aux femmes les moyens de participer activement aux processus de décision politique et d'accéder aux instances dirigeantes :
   - Mettre en place des programmes de mentorat pour les femmes inexpérimentées, en particulier les jeunes femmes, en les complétant, entre autres, par des formations aux fonctions dirigeantes , à la prise de décision, à la prise de parole en public;
   - Identifier et mettre en valeur les femmes qui incarnent un modèle en politique ;
   - Allouer systématiquement des fonds publics aux programmes de mentorat mis en place par des ONG de femmes. Il est absolument nécessaire de soutenir le travail effectué par les ONG de femmes. Le programme de mentorat « De femme à femme » élaboré par le Réseau portugais des jeunes pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été retenu comme une bonne pratique par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes en février 2015, et il sera présenté parmi les quatre meilleures pratiques au niveau européen dans le domaine du développement des compétences pour la promotion de la participation féminine à la vie politique ;
   - Proposer des formations sur l'égalité des genres et l'impact de la participation des femmes comme dirigeantes et membres de partis politiques ;
   - Proposer des formations aux groupes de femmes au sein des partis politiques pour les aider à renforcer leurs compétences ;
   - À travers les ONG de femmes, proposer un programme gouvernemental et le diffuser aux partis politiques avant les élections nationales.

3) Suivre et évaluer les progrès fait en matière de participation des femmes à la prise de décision et aux responsabilités politiques :
   - Mettre en place des observatoires de la parité, responsables du suivi de la mise en œuvre des mesures applicables, avec des compétences et des mandats politiques pour développer les recommandations aux partis politiques, aux gouverne-

ments et autres acteurs principaux, en conformité avec l'adhésion de l'État au CEDAW et avec les autres traités et législations contraignantes. Ces observatoires de la parité pourraient être dirigés par des organisations non gouvernementales (en tant qu'organisations indépendantes), qui auraient la responsabilité de mener des études sur la participation des femmes dans les processus de décision et les conséquences de cela. Elles mèneraient en particulier des recherches sur les partis politiques, leurs structures, leurs pratiques de recrutement et la répartition par sexe de leurs membres et des représentants des instances dirigeantes.

- Continuer à contrôler régulièrement le progrès des femmes en matière de participation aux processus de décision et aux fonctions dirigeantes ;
- Poursuivre des recherches qualitatives sur le regard des hommes et des femmes dans la société en ce qui concerne la participation des femmes à la vie politique et publique ;
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation à destination des ONG de femmes sur les stratégies et les techniques efficaces pour responsabiliser les représentants élus ayant pris des engagements dans le domaine de la question féminine.

4) Mener des actions de sensibilisation sur la présence des femmes dans les processus de décision et les postes de responsabilité

- Élaborer et mettre en œuvre une campagne 50/50 dans les pays de l'UpM comparable à la campagne LEF – cette campagne pourrait utiliser des vidéos, des publications, des kits de lobbying ;
- A travers les ONG de femmes, identifier et donner une visibilité aux personnes qui apportent un soutien actif à la question de l'égalité femmes-hommes, au Parlement, au gouvernement, et au sein des partis politiques ;
- Élaborer et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation destinée aux médias, sur l'importance de donner de la visibilité à la question de la participation et de la représentation des femmes en politique ; une telle campagne pourrait s'appuyer sur de courts modules de formation et désigner comme ambassadrices des femmes engagées en politique.

Références

ARNAUT, Catarina (2014), Woman to Woman: intergenerational mentorship programme. Rapport presenté à la 4ème Conférence 2014 de Printemps *ATGENDER Spring Conference 2014 – Setting a New Agenda for the Equality Policies*, 25-27 June, Barcelona.

CIG (2014), *Report - Beijing + 20 Portugal*, April 2014. Extrait le 20.11.2014 de http://www.unwomen.org/~/media/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/59/National_reviews/Portugal_review_Beijing20.pdf

CITE (2005), Estatísticas.Trabalho não Pago

– Tarefas Domésticas e Parentalidade. Disponible sur: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens04.html

CITE (2012), Estatísticas. Salários – Remunerações e ganhos. Disponible sur: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens02.html

CITE (2013), Estatísticas. Actividades, Níveis de Qualificação e Profissões. Disponible sur: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/mulheresehomens03.html

Council of Europe (2003), *Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making*. Extrait le 5.12.2014 de https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec%282003%293&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383

European Commission-Directorate-General for Justice (2013), *Progress on equality between women and men in 2013*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Extrait le 21.11.2014 de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/141002_report_progress_equality_between_women_men_2013web_en.pdf

European Commission (2009), *Women in European politics – time for action*. Luxembourg: Offce for Offcial Publications of the European Communities. Extrait le 21.11.2014 de http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=463

EIGE (2014), *Women and political decision-making - online discussion repor*t. Belgium: EC Publications Office. Extrait le 21.11.2014 de http://eige.europa.eu/content/document/women-and-political-decision-making

EWL (2014), *1995-2015: From words to action. 20 years of the Beijjing Platform for Action - a European Women's Lobby review of activities of the European Union*. Brussels: EWL. Extrait le 24.11.2104 de http://www.womenlobby.org/get-involved/ewl-campaigns-actions/beijing-20/ewl-beijing-20-report/?lang=en

EWL (2012), *The price of austerity – the impact on women's rights and gender equality in Europe*. Brussels: EWL. Extrait le 20.11.2014 de http://www.womenlobby.org/news/ewl-news/article/ewl-publishes-report-on-impact-of?lang=fr

INE (2012), Rendimento e condições de vida. Disponible sur: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_oui=132814977&DESTAQUESmodo=2

INE (2013), Censos 2011 – XV recenseamento geral da população. Lisboa: INE. Disponible sur: http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao

ISS (2015), Dados mensais de RSI janeiro 2004 a dezembro 2014. Disponible sur: www4.seg-social.pt/documents/10152/a5a23f4c-118f-42e9-a72a-7212211179b8

Quaresma, Carina (2014), Violência Doméstica - 2013. Relatório anual de monitorização. Lisboa: Ministério da Administração da Justiça. Disponible surt: http://www.dgai.mai.gov.pt/files/conteudos/Rel%20VD%202013_%20v14ago2014.pdf

PORDATA (2015), Taxa de desemprego, total e por sexo %. Disponible sur: http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+%28percentage%29-550

Rego, Maria do Céu da Cunha (2014), '*Eleições PE 2014: Um compromisso para a Democracia Paritária?*', Séminaire organisé par la Plateforme portugaise sur les droits de la femme. Lisbonne, 29 mars 2014

Sistema de Segurança Interna (2014), Relatório anual de segurança interna 2013. Disponible sur: http://www.portugal.gov.pt/media/1391220/RASI%202013.pdf

Santos, M. H. and Amâncio, L. (2010), A competência política, a desigualdade de género e as medidas deacção positiva: uma questão "natural" ou de "competência"?, *Psicologia*, Vol XXIV (1), 2010, Edições Colibri, pp. 117-140.

Tavares da Silva, Regina (2010), *Parity democracy: a far cry from reality. Comparative study on the results of the first and second rounds of monitoring of Council of Europe Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making*. Gender Equality Division Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Strasbourg: Council of Europe.

United Nations (2007), *Women in Power and Decision-Making*. Extrait le 20.11.2014 de http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/G.%20Women%20in%20power%20and%20decision-making.pdf

United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform of Action, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995*. Extrait le 21.11.2014 de http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/

La participation des femmes jordaniennes à la vie politique

Zina Ishaq Nimri et **Dima Karadsheh**
(Zina Ishaq Nimri, Royal Institute for Inter-Faith Studies, et Dima Karadsheh, Consultante)

Introduction

La participation des femmes à la vie politique et civique est l'élément qui importe le plus lorsqu'on veut promouvoir la démocratie et le concept de la citoyenneté active. Historiquement, on considère que c'est une requête-clé des femmes et des mouvements humanitaires, qui s'ajoute au fait de réclamer pour les femmes l'accès aux postes décisionnaires et la représentation équitable des deux sexes au sein de tous les corps politiques, civils et internationaux.

L'engagement des femmes arabes dans la vie politique est une réalité depuis les temps anciens, qui a connu un point culminant au début du XXème siècle avec la période qui permit de se libérer du colonialisme. Mais cet engagement n'est pas à la hauteur du rôle joué par les femmes dans les mouvements nationaux de libération et de construction des états modernes. Cette réalité du passé a ressurgi lors de la phase baptisée « printemps arabe », au cours de laquelle les femmes ont joué un rôle actif et influent, par leur présence dans les foules et les marches pour exiger des réformes. Elles ont cependant été éloignées et marginalisées, et menacées de se voir retirer certains de leurs droits acquis.

Enfin, si l'on regarde la carte mondiale des femmes en politique, établie en 2012, celle-ci montre qu'elles sont, dans le monde arabe, absentes de la présidence des États et des postes gouvernementaux, mais aussi que, en ce qui concerne la représentation parlementaire, les États arabes se classent parmi les derniers, avec 11,3% de femmes. Dans certains États, la représentation des femmes au Parlement est quasi nulle. En Jordanie, la proportion des femmes détenant un siège parlementaire est de 10,8%. On peut en conclure qu'il y a encore de gros efforts à faire pour l'accès des femmes aux postes décisionnaires et pour leur participation réelle à la vie politique.

Développement historique

La lutte politique des femmes de Jordanie pour faire valoir leurs droits commença

en 1952, lorsqu'elles réclamèrent le droit de voter et d'être nommées dans les assemblées municipales et parlementaires. C'était le fer de lance de leurs revendications, qui comprenaient l'amendement de la législation sur leur statut personnel, de la législation du travail les concernant, et l'obtention de meilleures opportunités d'accès à l'éducation et à l'emploi. La décision d'accorder aux femmes éduquées le droit de vote, sans les autoriser à remplir un mandat, fut prise en 1955, suscitant une vaste réaction pour exiger que les femmes illettrées puissent disposer des mêmes droits que les hommes illettrés. La lutte se prolongea jusqu'en 1974, date à laquelle les femmes obtinrent le droit d'être nommées et élues dans les assemblées municipales et parlementaires.

Au cours de la période 1978-1984, la vie parlementaire jordanienne fut perturbée, avec un impact négatif sur l'activité politique des hommes comme des femmes, et plus spécifiquement sur les opportunités qu'avaient les femmes de participer à la vie politique et civique. Par ailleurs, les femmes subissaient la pression sociale et culturelle de coutumes, traditions et normes sociales qui les réduisaient à un rôle de reproductrices affectées à la garde des enfants, et limitaient aux projets charitables leur participation à la vie publique.

On considère que c'est avec les élections parlementaires générales de 1989 que, pour la première fois dans l'histoire du Parlement de Jordanie, les femmes purent participer en tant que candidates et électrices. Au cours de ces élections, les femmes firent pour la première fois l'expérience de la compétition électorale pour remporter des sièges parlementaires. Bien que le nombre de femmes appelées à voter fût presque le même que celui des hommes, le nombre de candidates fut limité à 12, sans aucune chance pour l'une d'elle de l'emporter. Malgré tout, les jordaniennes ne perdirent pas espoir de gagner lors des joutes suivantes[1].

L'amendement de la loi électorale de 1993 fit passer le système de vote de la liste ouverte au scrutin à vote unique, contribuant à affaiblir les chances pour les femmes de se retrouver au Parlement, tandis que les hommes augmentaient les leurs, étant de plus soutenus par les tribus. Cela conduisit à l'affaiblissement de la représentation des femmes dans la compétition électorale, le nombre de candidates étant limité à trois. La victoire de l'une d'entre elles constitua une surprise pour tout le monde : Toujane Faysal remporta le siège attribué aux Tchétchènes et Circassiens du troisième district de la capitale, Amman, en bénéficiant du système de quota alloué aux minorités. L'activité de Mme Faysal à la Chambre des Représentants se révéla marquante et attira l'attention sur elle, redonnant aux femmes le courage de prouver leurs capacités sur la scène électorale et parlementaire[2].

Lors des élections de 1997, le nombre de femmes engagées dans la course à l'investiture augmenta notablement, 17 d'entre elles étant sélectionnées. On peut

1. Jreibe, Mohamad, Women and Political Participation, www.awapp.org.2008.
2. Ibid.

attribuer cette situation au fait que parmi les organisations de la société civile, organisations féministes et centres de recherche, l'intérêt à apporter un soutien aux femmes candidates et à leur campagne électorale était plus appuyé. Les résultats furent décevants, puisqu'aucune d'elle ne remporta de siège, et que Mme Toujane Faysal perdit le sien.

Pour les élections de 2003, la loi électorale fut amendée, garantissant un quota de 6 sièges réservés aux femmes à la Chambre des Représentants : le nombre de candidatures féminines monta donc à 54.

Mais en 2007, les élections furent le théâtre d'un évènement extraordinaire, la victoire d'une femme en compétition hors quota: on assista non seulement à la victoire de 6 femmes pour le quota de sièges mais aussi à celle d'une femme hors quota, portant à 7 le nombre de femmes à la Chambre des Représentants.

Aux élections de 2010 la loi électorale fut amendée, faisant passer le nombre de sièges réservés aux femmes de 6 à 12. 134 femmes reçurent une investiture, pour 120 sièges à gagner. Les candidatures féminines représentèrent 16,6% de toutes les candidatures, et les résultats pour 2010 virent la victoire de 12 femmes pour les sièges réservés et d'1 femme pour un siège obtenu en compétition. Le nombre de femmes à la Chambre des Représentants passait donc à 13.

La loi électorale n° 25 de 2012, dans le cadre de laquelle se sont tenues les élections de 2013 , a été instituée loi permanente et porte le nombre de sièges à la Chambre des Représentants à 150, dont 15 réservés aux femmes, répartis dans les provinces et les trois districts bédouins, et 27 sièges pour le scrutin proportionnel au niveau « national ». Un nouveau système a été introduit, combinant le système de scrutin à vote unique et des listes fermées à la proportionnelle.

Le nombre de candidates aux élections de 2013 a atteint le chiffre de 189 femmes, en compétition pour les 150 sièges prévus par la loi, y compris les 27 sièges réservés au scrutin national. 86 femmes sont entrées en lice au sein de listes nationales, et 103 pour des sièges individuels en plus du quota de 15 sièges réservés aux femmes.

Les candidatures féminines ont représenté 12,45% de toutes les candidatures, et les résultats des élections de 2013 ont vu la victoire de 15 d'entre elles pour les sièges réservés par quota aux femmes, de deux femmes pour des sièges remportés en compétition individuelle et d'une candidate élue sur une des listes en compétition au niveau national, ce qui porte à 18 le nombre de femmes à la Chambre des Représentants.

Le nombre de femmes candidates est resté, lors des élections de 2013, constant et proche de la moyenne des investitures des précédentes élections ; mais dans les circonscriptions et les listes nationales, on a enregistré 56 femmes candidates de plus, soit une augmentation significative par rapport aux précédentes élections, en dépit d'un taux d'investiture en diminution de 4%, la présence des femmes sur les listes nationales étant limitée à 10,5%.

En ce qui concerne les élections municipales, la volonté politique de promouvoir le statut des femmes et leur rôle dans tous les secteurs de la société s'est manifestée, de façon évidente, grâce aux efforts de Son Al-

tesse Royale la princesse Basma, Présidente de la Commission Nationale des Femmes, qui obtint la nomination de 99 femmes dans les comités mis en place en 1995 par le gouvernement pour préparer les élections municipales - la reconnaissance du droit des femmes à voter et à se porter candidates aux municipales, inscrit dans l'amendement de 1982 de la loi n° 28, n'ayant pas été mise en application avant 1995. Cette étape a donné aux femmes l'occasion de montrer leurs capacités à travailler dans ce domaine et a plus tard encouragé de nombreuses femmes à se battre pour obtenir une investiture en vue des élections aux conseils municipaux. Des récits de succès montrent le respect et l'estime des communautés locales[3]. En 1999, 43 femmes ont reçu une investiture, et 8 ont réussi à entrer dans les conseils municipaux. Par la suite, 25 femmes ont été nommées dans plusieurs conseils municipaux de Jordanie, pour bien marquer l'importance du rôle de la femme dans ce domaine.

En 2003, 104 femmes au total ont participé à la campagne, élections et nominations confondues (98 nommées, 46 investies et 5 victorieuses à l'issue d'une compétition libre), cette participation équivalant à environ 10% du total des membres des conseils municipaux et de la municipalité du Grand Amman.

En 2007 la loi régissant les élections municipales accordait aux femmes 20% des sièges municipaux, en plus du droit d'être choisies pour disputer librement des sièges hors quota, ce qui encouragea 355 femmes à participer aux élections : 226 d'entre elles ont obtenu un siège, dont 23 en affrontement libre. 6 femmes ont également concouru à la présidence du conseil municipal, dont une qui l'a emporté. On peut donc dire que le taux de participation des femmes a augmenté de manière significative[4].

L'augmentation du taux de femmes élues lors d'affrontements libres, dont le nombre est passé de 8 (en 1999), puis 5 (en 2003) à 23 (en 2007) est un signe positif, malgré la fluctuation qu'on observe au milieu. Les efforts des organisations et des leaders féministes, ainsi que les histoires de succès de femmes élues dans les conseils municipaux ont beaucoup influencé les électeurs et l'opinion de l'électorat au moment de déposer le bulletin. Certes, l'effet est mineur, mais ce sont les petits succès qui président au changement. N'oublions pas que la décision de choisir les acteurs du conseil, tout comme d'autres décisions auxquelles participent les femmes, est sujette à nombre de considérations sociales, économiques et politiques, ce qui place encore les femmes dans un cadre étroit limitant leur capacité à prouver leur valeur et leur compétence en matière de décision.

En ce qui concerne la compétition pour la présidence d'un conseil municipal, on constate que le pourcentage des femmes en lice est moindre (moins de 1%), 6 femmes ayant concouru parmi les 739 candidats des deux sexes. C'était cependant la première fois dans l'histoire des élections municipales en Jordanie qu'il y avait au-

3. Othman,Hussien, The Obstacles faced by Jordanian women in political participation www.women.jo/documents.

4. Hussien,Eman, Jordanian Women in Municipalities, The Jordanian National Commission For Women, 2009.

tant de femmes candidates, et ce bien que la route conduisant à leur participation dans les conseils municipaux, entamée en 1999, ait été ardue. Représentées au stade de la participation, des élections et des nominations, elles ne disposaient cependant que d'un espace restreint pour l'accès à la présidence des conseils municipaux, ce qui est visible dans le pourcentage de femmes ayant remporté une présidence. Ce progrès illustre une réalité pleine de défis pour les femmes, que ce soit sur le plan personnel ou dans la sphère publique, la société, avec son héritage, n'étant pas encore en mesure de leur faire de la place et de leur donner l'opportunité d'accéder aux postes de pouvoir et d'influence pour contribuer aux progrès de la société.

En 2011, un amendement de la loi municipale porta le quota de femmes de 20 à 25 %, ce qui les incita à disputer des sièges supplémentaires hors quota, leur participation s'élevant à 33% pour l'ensemble des sièges dans les provinces. Ce ratio a été souligné lors de conventions internationales. Aux élections municipales de 2013, le total de femmes candidates s'est élevé à 473, et le nombre de femmes postulant à la présidence d'une municipalité est passé à 8. L'année 2013 marque une évolution majeure par rapport au passé : le nombre de femmes ayant obtenu des sièges aux conseils municipaux est passé de 226 en 2007, à 282 en 2013, et il est intéressant de souligner que le nombre de celles qui ont gagné en situation de concurrence a plus que doublé par rapport à 2007, grimpant de 23 à 54 en 2013.

On peut voir dans ces chiffres récents un indicateur de la volonté de la société jordanienne de renforcer la confiance des femmes dans le rôle qu'elles jouent au sein des conseils municipaux et du gouvernement local, rôle efficace et effectif. Cette évolution est due à l'activité remarquable de certains membres des précédents conseils, qui ont imprimé leur marque, ainsi qu'à l'évolution de l'opinion sur la capacité des femmes à assumer des tâches publiques et sociales. Les femmes sont encore confrontées à maints obstacles, en particulier le regard négatif découlant de la réalité sociétale et de la nature des coutumes et traditions, sans compter les conditions économiques qu'elles subissent et qui limitent la propagande électorale. De telles contraintes peuvent expliquer le faible pourcentage de femmes qui postulent à la présidence des conseils municipaux et leurs échecs, où on ne note pas les mêmes progrès que pour la participation féminine aux conseils municipaux. La communauté n'accepte toujours pas de nos jours que des femmes accèdent à des postes dirigeants, tandis qu'être membre d'un conseil municipal n'est pas considéré comme une fonction importante.

Les femmes et les partis politiques :

L'implication des femmes dans les partis politiques de Jordanie a commencé dans les années 1950. Elles participaient à des tournées pour exiger des droits politiques et sociaux, ou pour appuyer la lutte des femmes algériennes et palestiniennes, mais ces responsabilités étaient bien au-dessous de ce qui était souhaité même si elles s'amélioraient. D'après les statistiques, les femmes ne dépassaient pas

dans les organes constitutifs des partis les 10% de membres imposés par la loi sur les partis (d'ailleurs en cours d'amendement afin de supprimer cette restriction). Les femmes ne représentaient en 2008 que 6,8 % des adhérents des partis politiques, chiffre ayant grimpé à 28,8 % en 2007 après l'adoption de la loi sur les partis politiques[5].

Les candidates féminines et le système de quota

C'est en 2003 que la Jordanie a mis en place pour la première fois un système de quota, en amendant la loi électorale jordanienne de 2001, à l'article 45, paragraphe c, qui alloua six sièges aux femmes candidates, sur les 110 prévus par la loi n° 42 de 2001. Selon la loi, les femmes ayant obtenu le plus haut pourcentage de votes dans leur circonscription seraient sélectionnées. La loi électorale n° 9 fut amendée en 2010 pour augmenter le quota des sièges réservés aux femmes, qui passa de six à douze. En 2012, le nombre de sièges réservés a été porté à 15, dans la continuité d'une série de réformes touchant au degré de participation des femmes à la vie parlementaire, depuis la loi électorale n° 24 de 1960, amendée, qui accordait aux femmes le droit de vote et le droit de se porter candidates.

Les conséquences du système de quota pour les femmes ont suscité beaucoup de commentaires et d'interprétations, leurs promoteurs en faisant une première étape préparant les femmes à acquérir de l'expérience grâce à leur implication dans des postes de décision, tant au niveau législatif qu'exécutif. C'est une forme de discrimination positive qui permet d'atteindre l'égalité et de réduire la discrimination et la marginalisation des femmes dans la société. On peut s'en rapporter à ce qui est indiqué dans la Convention CEDAW à l'article 4 qui stipule que :

« L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints. »

À l'opposé, ceux qui ne sont pas d'accord avec le système de quota le considèrent comme une violation de ce principe constitutionnel essentiel qu'est l'égalité, ajoutant que les femmes élues grâce aux quotas donneront l'impression d'être redevable de leur situation au système de quota et non à leur valeur personnelle et professionnelle, et que cette élite féminine n'est pas qualifiée pour participer aux travaux des assemblées parlementaires ou municipales.

On peut supposer que le système de quota tel qu'il se présente encouragera les femmes à s'investir davantage dans les activités politiques, qu'il représente indirectement pour les femmes une opportunité de

5. Awad, Ahmad, A study of women in Jordanian leftist political parties, Al Badeel Center for Studies and Research- Amman- Jordanie - 2013.

s'exercer et d'acquérir de l'expérience dans les affaires publiques, ce qu'elles ne peuvent obtenir sans cela, étant bien entendu que le système de quota est une mesure temporaire, qui sera maintenue tant que nécessaire même s'il faut espérer qu'elle n'a pas vocation à être permanente et qu'elle permettra d'atteindre les objectifs visés.

Les obstacles à la participation des femmes jordaniennes à la politique peuvent être résumés comme suit :

1. Domination de l'autorité patriarcale et du système culturel en Jordanie, qui se reflète dans les coutumes, les traditions, les coutumes et la culture religieuse. Les institutions familiales, religieuses, économique, éducatives, politiques et sociales soutiennent et promeuvent le rôle traditionnel de la femme. Malgré l'évolution des fonctions du schéma social traditionnel (par exemple la famille, les tribus), ces structures exercent toujours une influence qui favorise le rôle de l'homme dans l'espace politique et marginalise celui de la femme. D'où un manque de soutien social et moral qui peut affecter les femmes lorsqu'elles tentent de s'immerger dans la vie politique.
2. La culture dominante en Jordanie est une culture traditionnelle et conservatrice qui repose sur un système de valeurs, de coutumes et de traditions traçant un portrait stéréotypé de la femme, à travers un mode de socialisation et des croyances culturelles qui déterminent ce qui est convenable ou pas pour les hommes et les femmes. Ce qui est convenable pour les femmes, c'est l'intérêt porté à leurs enfants, leur mari et leur famille, dont elles doivent prendre soin. De même, ce qui est convenable pour les hommes, c'est d'exercer des fonctions dans le domaine législatif et politique ; dans la culture jordanienne, il est aussi mal vu que les femmes travaillent dans la sphère politique[6].
3. Le manque de stabilité et de maturité de la participation politique dans la société jordanienne en général, et le manque d'expérience des femmes en politique, en particulier du fait qu'elles ont été exclues pendant des décennies de la vie politique du pays.
4. La faiblesse des institutions de la société civile en Jordanie, insuffisantes pour activer et renforcer la participation politique des citoyens, hommes et femmes ayant vocation à devenir les éléments de base de la modernité au lieu de rester ceux de la tradition.
5. La dépendance économique des femmes vis-à-vis des hommes, en raison de leur faible participation à la vie économique et la mainmise masculine sur les rares ressources de la communauté, qui a un impact sur leur capacité à gérer leurs campagnes électorales et sur leurs tentatives de l'emporter tant au niveau municipal que parlementaire.
6. Les défis auxquels sont confrontés les femmes dans le contexte de ce qu'on

6. Othman,Hussien, The Obstacles faced by Jordanian women in political participation www.women.jo/documents.

a appelé le printemps arabe, qui a vu l'émergence de courants religieux extrémistes s'attaquant avec force aux mouvements féministes et constituant une menace pour les droits de la femme en particulier. De plus, les soulèvements populaires et les appels aux réformes démocratiques auxquels ont été confrontés les arabes les ont conduit à ne plus considérer les mouvements féministes comme une priorité et ont donc eu un impact négatif sur la participation des femmes à la vie politique.

7. Le manque d'encouragement entre femmes, et le manque de motivation des femmes elles-mêmes. Un des principaux obstacles associé aux institutions qui s'occupent directement des femmes est le manque d'encouragement qu'on leur prodigue, le déficit d'attention portée à leurs problèmes de la part du gouvernement et du parlement, l'échec à obtenir des partis qu'ils intègrent la question des femmes dans leurs programmes et les femmes elles-mêmes dans leur action politique.

Recommandations

1. Mettre au centre des préoccupations l'émancipation politique des femmes en insistant sur la sensibilisation, les formations et le renforcement des moyens.
2. Introduire dans tous les programmes et projets liés à l'émancipation des femmes la question de l'égalité des sexes.
3. Continuer à travailler sur le système de quota de femmes dans les lois électorales, afin d'assurer leur présence dans les processus de décision et pallier les conditions qui les empêchent d'y participer naturellement.
4. Modifier l'article 51 A de la loi électorale, qui spécifie un mode de calcul pour gagner en tant que femme, et donc prendre en compte le nombre de votes au lieu du pourcentage.
5. Le système de quota doit être adopté dans diverses lois et règlements, à travers divers départements et institutions, pour assurer la présence des femmes dans tous les centres de décision, même si c'est à titre provisoire, en attendant que la société soit plus réceptive à la question, et que les femmes puissent prouver par leur propre mérite leur savoir-faire en matière de décision dans des domaines variés.

Références :

Awad, *Ahmad, A Study Of Women In Jordanian Leftist Political Parties*, Al Badeel Center For Studies And Research- Amman- Jordanie - 2013.

Hussien, Eman, *Jordanian Women In Municipalities*, The Jordanian National Comission For Women, 2009.

Jreibe, Mohamad, *Women And Political Participation*, www.Awapp.Org, 2008.

Khawaldeh, Saleh, *The Political Participation for Jordanian women*, Analytical Study for the Participation of women in The Jordanian Parliament, World Sciences and Education University, Amman- Jordanie 2012.

Othman, Hussien, *The Obstacles Faced By Jordanian Women In Political Participation*, www.Women.Jo/Documents.

Troisième axe :
Les violences envers les femmes

Cas du Maroc: État des lieux à propos de la lutte et de la prévention relatives à la violence fondée sur le genre

Naïma Chikhaoui et **Ataïbi Mehdi**
(Naïma Chikhaoui, professeure universitaire et Ataïbi Mehdi, doctorant)

À partir de 1998, et avec le premier gouvernement d'alternance démocratique, le Maroc s'est repositionné face à ses engagements extérieurs concernant les droits des femmes et l'égalité de genre (plateforme de Pékin suivie de la CEDAW, OMD…) en réponse à la mobilisation interne des associations féministes. Trois chantiers majeurs ont alors été initiés, à savoir celui des réformes juridiques, celui de la lutte et de la prévention en matière de violence fondée sur le genre et enfin celui des politiques publiques inclusives de l'approche intégrée de l'égalité et de l'équité de genre. Depuis 2005, avec l'Initiative nationale pour le Développement humain, l'axe du renforcement des droits socio-économiques des femmes a pris une importance progressive, mais toujours timide et très peu évaluée.

Les deux premiers chantiers ont été entamés et ont enregistré des acquis même s'ils trahissaient des lacunes et des insuffisances qui persistent. Le dernier capitalisait une initiative établie dans un « Plan d'action national pour l'intégration de la femme au développement » de 1999 controversé par l'opposition et ajourné. Il a été repris à travers l'élaboration et l'adoption (en 2007) d'une Stratégie nationale pour l'intégration de l'approche de genre dans les politiques et les programmes de développement.

À la recherche de modalités d'approches méthodologiques et de gouvernance transversale, cette stratégie a finalement donné lieu à deux produits affiliés : un agenda gouvernemental pour l'égalité de genre, dont l'élaboration s'est achevée en 2011, mais qui n'a pas été mis à exécution, et un plan gouvernemental pour l'égalité dans la perspective de la parité (ICRAM), adopté par le Conseil de gouvernement en 2012 pour la période de 2012-2015.

Il est aisément déductible qu'après quinze années (1999-2015), le Maroc ne dispose toujours pas de politiques publiques inclusives de *gender mainstreaming*, notamment en matière de violence fondée sur le genre. Depuis 1999, l'ensemble de ces plans intègre le domaine de la violence envers les femmes comme axe d'intervention, mais on peut

s'interroger sur l'efficacité des mesures mises en oeuvre. Toutefois, des acquis notoires sont à souligner dans ce domaine et méritent d'être consolidés et élargis.

Contexte global socioéconomique, politique et culturel des réalités de l'égalité hommes –femmes

Nous parlons d'une population féminine marocaine qui compte 16,5 millions de personnes pour 32 millions d'habitants en 2012. Il faut signaler la baisse continue du taux de croissance démographique, qui est passé de 2,6 % entre 1971-1982 à 1,4 % entre 1994 et 2004 (l'indicateur de fécondité pour 2011 est de 2,19 naissances/femme selon l'Index Mundi). Ce profil sociodémographique sexué hommes-femmes laisse entrevoir un célibat qui progresse (25 % début 1975 à 40 % en 2004), avec un taux élevé pour la tranche d›âge 20-24 ans, qui avoisine les 61,3 % de célibataires pour les femmes contre 92,1% pour les hommes, donc, théoriquement, un recul notable du mariage précoce.

Les femmes vivent de plus en plus dans des cadres urbains avec une population urbaine qui représente 55,1 % de la population totale en 2004. Cette population bénéficie globalement, dans sa composante rurale, de l'électrification (97 % en 2012) et d'un service en eau potable (93 %) selon le rapport OMD, HCP de 2012. Toutefois, les femmes souffrent plus que les hommes d'analphabétisme (39,5 % des femmes citadines contre 18,8% des hommes en 2004.) Le taux global d'analphabétisme féminin en 2012 était de 55 %, mais à la campagne il s'élèvait à 74.5 % en raison de la déscolarisation qui touche davantage les filles rurales et qui coûte, ne manquons pas de le signaler, 1 % du PIB.[1]

Nous comprenons mieux les réalités des filles rurales, plus discriminées, en précisant que le marché de l'emploi profite de leur manque de qualification et de leur analphabétisme. Ainsi, le taux d'activité des jeunes filles (15 ans et plus), moins bien rémunérées que les hommes et rarement protégées socialement, est plus élevé en milieu rural. Il atteignait 36% en 2012 contre 18% pour les filles citadines. Il faut rappeler que trois femmes sur quatre travaillent en tant qu'aides familiales sans être rémunérées (HCP. Rapport OMD 2012).

Quant à la scolarité, l'indice de la parité entre les sexes de 2012 révèle toujours des écarts et une progression lente au niveau de l'enseignement secondaire : 74 % pour les filles en milieu urbain (contre 88 % pour les garçons) et 30,8 % pour les filles en milieu rural (contre 56,4 % pour les garçons), celles-ci accusant donc un retard plus considérable (Rapport bilan OMD, HCP, 2012).

Il faut néanmoins retenir que le taux de féminisation au niveau de l'enseignement supérieur est passé de 42,9 % à 52,9

1. Voir « La non scolarisation au Maroc : une analyse en terme de coût d'opportunité », Secrétariat d'État chargé de l'Alphabétisation et de l'Education informelle et UNICEF, http://www.jeunesdumaroc.com/breve3900.htmf.

% en 10 ans (2000-2010) avec une surreprésentation des femmes dans certaines filières comme la médecine dentaire avec 73,3 %, ou la médecine et la pharmacie avec 63,6 %. Un taux particulièrement significatif est celui des matières technologiques, où les femmes représentaient 51 % des étudiants en 2012, ce qui dénote un progrès important dans un domaine qui a été longtemps dominé par les hommes (Rapport bilan OMD, HCP, 2012). Mais, en parallèle, le chômage frappe davantage les femmes diplômées que les hommes avec un taux de chômage de 21 % pour les femmes diplômés contre 11 % pour les hommes (taux national en 2012 de chômage féminin évalué à 9,9 % contre 8,7 % chez les hommes/ Rapport bilan OMD, HCP, 2012).

Cet écart du taux de chômage est corroboré aussi par le fait que le Maroc, qui présente un taux de 25,9 % de femmes actives contre 74,7 % d'hommes actifs, rejoint les pays où le taux de participation des femmes à l'activité économique est des plus faibles (128e sur 135). Le marché de l'emploi marocain se caractérise au féminin par une présence inégalement différenciée dans les différents secteurs. Les femmes travaillent plutôt en tant qu'ouvrières (surtout dans l'industrie textile) ou aides familiales agricoles et occupent deux emplois sur dix dans les services. Cette présence plus importante des femmes dans ces secteurs est due à la création, par des femmes, de petites et moyennes entreprises privées qui se consacrent à ce genre d'activités : 37 % dans le secteur des services, 31 % dans le commerce et, en dernier lieu, 21 % dans l'industrie, avec une préférence pour le textile (Rapport bilan OMD, HCP, 2012).

De plus, le marché marocain de l'emploi intègre un secteur informel important comprenant des emplois non qualifiés comme le travail domestique, les tâches ménagères, culinaires, éducatives… qui incombent largement aux femmes et dont la valeur marchande ou sociale n'est pas reconnue, ni prise en considération au niveau national, ni au niveau du PIB (3 108,65 USD/personne, 2013, Banque Mondiale), ni des offres ou bien même des couvertures sociales.

Le monde de la fonction publique est un marché de recrutement qui œuvre de façon active pour la promotion de l'égalité des chances et des opportunités, notamment pour une accessibilité équitable aux plus hautes responsabilités et fonctions. La sous-représentation des femmes prend tout son sens à la lumière du fait que le taux des femmes actives dotées de diplômes supérieurs avait atteint, en 2002, un taux de 28,7 % en milieu urbain contre 15,5 % pour les hommes (enquête nationale sur l›emploi 2002).

À titre d'exemple, la fonction publique marocaine ne compte dans les postes de secrétariat général et de direction que 6 % et 11% de femmes respectivement. Le secteur de la diplomatie a sensiblement promu la représentativité féminine avec 16 % pour les ambassadrices (ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration, 2012). Le taux d'accès des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité n'a progressé en une décennie que de 5,3 points, passant de 10 % en 2001 à 15,3 % en 2010. Et la loi promulguée en 2012 relative à la nomination aux postes de hautes res-

ponsabilités sur la base du principe de parité n'a profité qu'à 16 femmes contre 140 hommes, soit l'équivalent de 11,4 % sur une période de 3 mois (Rapport bilan OMD, HCP, 2012).

L'adoption de la discrimination affirmative par le recours au quota a permis d'atteindre une représentativité féminine parlementaire de 10 % en 2007 (après les élections législatives de novembre 1997 le taux n'était que de 0,65 %). En 2011, on enregistre une participation sensiblement plus importante avec un taux de 17 % de femmes dans la première chambre parlementaire, mais qui perd de son sens avec juste 2,2 % de femmes dans la deuxième chambre, soit 6 femmes face à 264 hommes. Le gouvernement de 2012 va dévoiler la fragilité de cet acquis avec un passage brutal des postes ministériels pour les femmes de 21 % (en 2007) à 3 % en 2012 (Deux portefeuilles en 2000 et 2004 de Secrétariat d'Etat chargé et délégué et non de département ministériel).

Cette fluctuation indique la fragilité des mécanismes promotionnels dans ce domaine. Au bout d'une année (en 2013), avec le remaniement gouvernemental, ce chiffre passe à 15,8 % avec 6 ministres femmes et 38 hommes (La femme marocaine en chiffres – Tendances d›évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles, Octobre 2013).

Au niveau local, en 2003, le Maroc n'enregistrait que 127 femmes élues, dont seulement deux furent élues présidentes de communes (sur 41 communes). Il a fallu un discours royal incitatif, un fond d'appui (28,84 millions de dirhams) à l'encouragement de l'éligibilité des femmes, un appel aux partis politiques, une mobilisation associative et sectorielle de deux ministères pour atteindre une représentativité de 12,38 % en 2009 et réparer un écart insoutenable.

Ce progrès, encore timide, a certainement profité de la mise en place de deux lois destinées à favoriser la représentation féminine dans les instances élues. Une loi organique (n° 27-11 du 14 octobre 2011) fixant un quota de 60 sièges pour les femmes (15 %) sur les 395 de la Chambre des représentants et une autre (n°59-11) portant sur l'élection des membres des conseils des collectivités territoriales.

Ces avancées inégalées traduisent un fait important que l'on peut résumer par une certaine dynamique vers la réduction des écarts de genre. Ceci peut être confirmé par le progrès, timide lui aussi, au niveau de l'indice de l'égalité, qui est passé de 0.534 en 2005 à 0.444 en 2012. De 2005 à 2012, le Maroc est donc passé du 90e au 84e rang parmi les 148 pays répertoriés et évalués ; et il faut savoir que, de façon plus globale, l'indicateur de la participation des femmes à la vie économique et politique reste modeste : 0,318 soit le 104e rang sur 182 pays (Rapport des Nations Unies-Maroc, Bilan commun de pays des Nations Unies au Maroc, 2010).

Discriminations propres à la violence fondée sur le genre

Visages de la violence envers les jeunes filles et les femmes marocaines

Le Maroc a pu mettre des chiffres sur les différents faits et vécus relatifs aux violences envers les femmes en menant sa première enquête nationale en 2009.

Nous savons, globalement, que près de deux femmes sur trois, âgées de 18 à 64 ans, ont été victimes d'au moins un acte de violence (toutes formes confondues) au cours des 12 mois précédant la date de l'enquête.

Au-delà de ce chiffre global, ce sont les détails quantifiés dans cette enquête et dans les rapports annuels – et diffusés par les associations d'accueil des victimes survivantes – qui rapprochent le plus des réalités de la violence fondée sur le genre au Maroc.

Un premier constat est que ces violences se pratiquent dans les différentes situations de la vie intime conjugale et familiale (la violence physique perpétrée par les frères est de 42,3 % et par les pères de 17,3 %) et aussi sociales et dans les espaces publiques les plus variés. Si la violence conjugale enregistre un taux de 55 %, la violence extraconjugale affiche un taux de 47,4 %.

Quant au lieu où ces actes sont commis, il appartient plus souvent à l'espace domestique, mais il peut aussi être public, le taux d'acte commis dans l'espace public s'élevant à 32,9 %. Pour les actes commis dans des espaces censés être contrôlés, le taux s'élève à 24,2 % dans l'espace dit de l'enseignement et à 16 % dans le milieu du travail. Si la violence physique touche des femmes mariées (6,4 %), elle frappe 2 femmes sur 3 (un million de femmes) circulant dans l'espace public. Enfin, les femmes les plus frappées par la violence conjugale ont commencé par en être des victimes quand elles étaient jeunes, car 15,2 %, d'entre elles ont été victimes de mariage forcé, contre seulement 5,8 % pour celles mariées de leur propre gré.

La violence sexuelle, une des violences les plus taboues à l'échelle mondiale, à savoir « les rapports sexuels forcés, le harcèlement sexuel avec attouchements, l'exposition à des actes indécents, l'incitation à la prostitution et les pratiques sexuelles subies sans consentement » (Enquête nationale prévalence, HCP, 2009), touche 23 % des femmes et 2,1 millions de femmes disent avoir subi un acte de violence sexuelle à un moment ou à un autre de leur vie.

Le taux de prévalence de la violence sexuelle est de 8,7 % (7,1 % en milieu rural contre 9,8 % en milieu urbain). Cette donnée, chiffrée dans l'enquête de prévalence de 2009, corrige les chiffres globaux des associations et du MDSSF, qui atteignent rarement ce taux, et elle parle de l'importance de cette forme de violence dans les espaces (1) conjugal (2) professionnel, où le taux est de 1,8 % avec une vulnérabilité plus importante dans le secteur privé où le taux s'élève à 3,8 %, et (3) public (3,9 %). Il faut souligner que 6,6 % des femmes mariées (soit 444 000) souffrent d'actes de violence sexuelle, majoritairement de pratiques sexuelles non désirées. Le viol conjugal n'est pas considéré dans l'enquête, de plus, il n'est considéré ni dans le code pénal, ni dans le dernier projet de loi relatif à la violence fondée sur le genre de 2013 (celui de 2009 y réfère).

Il faut noter l'omission, dans cette enquête, des cas sociaux de femmes généralement plus vulnérables face à la violence, à savoir celles ayant des besoins spécifiques, celles de l'émigration, notamment clandestine, les femmes incarcérées, les mères célibataires et les prostituées.

À propos de la prostitution, un phénomène important au Maroc, et de celles qui la pratiquent en dehors des frontières nationales, il faut souligner les rapports 1 et 2 de 1997 et 2003. La violence économique est, de même très peu documentée. La question de l'héritage, qui demeure un sujet-tabou, devrait en faire partie, pour le moins selon certaines voix associatives féministes.

Réformes juridiques sans mise en application effective

La lutte et la prévention en matière de violence fondée sur le genre reposera désormais sur un grand acquis, celui des réformes juridiques au profit des droits des femmes et qui vont contribuer, entre autres, à l'élimination de la violence de genre juridique, qualifiée comme « violence d'État » par les activistes féministes marocaines. Ce processus est entamé depuis 1993, avec notamment une première révision de la *Moudawana* (Affaires personnelles ou loi de la famille), l'année 1993 étant aussi celle de la ratification de la Convention sur l›élimination de toute forme de discrimination à l›égard des femmes (CEDEF), encore qu'avec des réserves majeures (article 2, paragraphe 2 de l›article 9, paragraphe 4 de l›article 15 et articles 16 et 29).

Ces réserves ont été levées en 2011 suite à une série de réformes (dépôt concernant la levée des réserves fait auprès du SG des NU le 28 avril 2011). Un corpus juridique soutenu par différents acquis, dont une modification du code du commerce pour que les femmes se libèrent de la contrainte de l'autorisation du mari afin d'exercer une activité commerciale (élimination des articles 6 et 7 substitués par l'article 17). La levée des réserves a été consolidée par la ratification du Protocole optionnel de la CEDAW, en novembre 2012, et par la reconnaissance de la primauté des instruments internationaux des droits fondamentaux et l'obligation d'harmoniser les lois nationales avec ces conventions internationales dans la nouvelle Constitution de 2011.

Il faut savoir que le Maroc a émis des déclarations – qui annuleraient tout effet de l'article 2 – qui concernent les règles de succession au trône (lignée mâle) et certaines dispositions de la *Charia* islamique (persistant dans le code de la famille) qui concerneraient probablement, en premier lieu, la question de l'héritage au sein de la famille.

Le paragraphe 4 de l'article 15 sur le refus du droit de la femme **à** choisir sa résidence, ne doit pas être - selon ces déclarations - en contradiction avec les dispositions des articles 34 et 36 du Code marocain du statut personnel. Or, ce dernier argument est caduc en raison de la réforme de 2004. Aussi, faut-il préciser que le projet de loi portant sur l'approbation du protocole facultatif à la CEDEF, bien qu'adopté par le Conseil du gouvernement (novembre 2012), n'a toujours pas été déposé auprès du Secrétariat général des Nations Unies.

Le droit à l'activité économique a aussi profité d'une première modification du Code du travail en 1996 (article 726) supprimant l'obligation d'avoir l'autorisation du mari pour signer un contrat de travail. Ces droits économiques, propres au domaine du travail, vont s'élargir en 2003

avec la réforme du Code de travail. Ainsi, le congé maternité (accompagné d'autres droits relatifs à la grossesse et à l'accouchement) passe de 14 à 12 semaines. La non-discrimination sexuelle (article 9) ainsi que le harcèlement sexuel dans le lieu de travail (article 40), la non-discrimination salariale et l'égalité de salaire pour un travail à valeur égale (article 346) sont explicitement stipulés. Le travail de nuit est permis aux femmes, « sous réserve des cas d'exception fixés par voie réglementaire et il est recommandé de leur en faciliter les conditions et de les réglementer » (article 172).

Les discriminations sexistes sont particulièrement épurées dans le nouveau Code de la famille de 2004, qui stipule, pour la première fois, l›égalité des conjoints par rapport aux droits et devoirs conjugaux et familiaux (âge matrimonial et celui de la majorité légal, divorce soumis au contrôle judiciaire...) et qui, surtout, lève la tutelle masculine et l'obligation d'obéissance maritale sur les femmes, qui deviennent de ce fait des sujets juridiques en la matière. Par contre, il applique à la polygamie une codification sévère, mais ne l'interdit pas. Quant à la question de l›héritage dans son ensemble, elle est presque passée sous silence.

À la violence économique souvent subie au sein du couple (confiscation du salaire, non comptabilisation des apports financiers des épouses…), une réponse est donnée dans l'article 34, lequel stipule qu'un « accord » légal et consensuel peut être établi afin d›assurer, en cas de rupture du lien conjugal, le partage égal des biens accumulés pendant le mariage.

L'année 2007 a enregistré une autre avancée en matière de droit civil avec la révision de l›article 6 du code de la nationalité (en vigueur depuis 1958) qui fait des enfants nés d›un père non marocain des résidents, lesquels acquièrent ainsi le droit à la nationalité marocaine de leur mère. Par contre, il est toujours demandé à la femme marocaine de se marier conformément aux dispositions légales prévues par le code de la famille, d'où l'exigence de la confession musulmane du mari.

Enfin, la révision du Code pénal (loi 24.03) et celle du Code de la procédure pénale (loi 03.03. 2003) va apporter quelques droits aux femmes, mais elle restera très lacunaire à ce niveau d'où de très grandes attentes quant au projet de révision du code pénal en cours depuis 2010. Cette révision a fait de la discrimination sexuelle un délit (article 431-1, section II bis). Le même code reconnaît la violence conjugale comme délit (article 414), ainsi que le harcèlement sexuel. Cette révision offre l'opportunité aux professionnelles de la santé de dénoncer les cas observés de violences à l'égard des femmes (art. 446).

Résultant de la mobilisation des activistes, d'autres révisons du Code pénal sont plus récentes. L'abrogation en 2013 des articles 494, 495, 496 portant sur l'enlèvement, le détournement et le déplacement de la femme mariée va permettre de faciliter l'accueil des femmes victimes (et survivantes) de violence dans les centres d'hébergement provisoire. En 2014, c'est le 2^{e} alinéa de l'article 475 qui est abrogé. Cela met fin à la double violence que vivait la victime mineure – nubile – d'un viol et/ou d'un ravisseur qui devait se

marier avec son violeur afin qu'il échappe à l'emprisonnement.

Il faut, par ailleurs, signaler qu'outre l'esprit égalitaire de la Constitution, qui est à même d'asseoir juridiquement la factualité de l'égalité de genre et de la non-discrimination sexiste, six articles majeurs relatifs à la violence fondée sur le genre y sont stipulés (19, 164, 20, 21, 22, 31).

Il n'en demeure pas moins que l'absence d'une loi propre à la violence fondée sur le genre ne cesse d'interpeller. En 2003, le Maroc a annoncé officiellement aux instances onusiennes sa volonté de faire adopter cette loi. Au niveau gouvernemental, cette annonce parle de mouture élaborée et mise en circuit au niveau institutionnel depuis 2006 et cumulant trois projets et trois moutures (2006, 2009 et 2013).

Le dernier projet de loi en cours (103-13) n'a toujours pas été adopté. Élaboré sous la responsabilité d'une commission représentée par le ministère de la Justice et des Libertés et le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social, il fait toujours l'objet d'étude par une commission nommée sous la responsabilité du Chef du gouvernement. Le défaut de cette loi, qui tarde à voir le jour, est qu'elle ne porte que sur la reconnaissance de deux formes de violence : la violence conjugale, en termes de « maltraitance physique et négligence », et le harcèlement sexuel dans le lieu de travail.

L'état des lieux de l'applicabilité des différentes lois (citées) ayant fait l'objet de réformes révèle des lacunes diverses. Par exemple : l'éparpillement d'articles traitant de la violence envers les femmes dans de multiples textes ; l'analphabétisme juridique de la majorité des femmes (diffusion/ vulgarisation faisant défaut après les réformes) ; la persistance de traces ou articles discriminatoires sexistes ; l'insuffisance d'application dans l'équité. Enfin, l'insuffisance du référentiel relatif à la violence sexiste ou fondée sur le genre est souvent occulté au profit d'une dimension « de moralité » (code pénal : exemple de l'article 488 : l'atteinte à la pudeur et la défloration d'une vierge comme facteur encourant une peine plus lourde).

Ce corpus et une certaine matière juridique (mariage des mineures…) encourt parfois certains glissements interprétatifs, souvent rendus faciles par le pouvoir d'appréciation des juges qui ne sont pas systématiquement favorables à l'égalité de genre.

Certes, la réforme de ce système, entamée en 2012, est toujours en cours (Charte du système judicaire juillet 2013). C'est un chantier auquel les féministes marocaines ont tenté de contribuer en ce qui concerne spécifiquement l'égalité et l'équité de genre, mais l'assainissement tarde encore à se faire. Les difficultés pratiques, à savoir la non prévoyance de mesures d'accompagnement et de réparation des femmes victimes de violence rendent complexe, voire entravent l'accessibilité à l'appareil judicaire de ces femmes.

Le retard pris pour donner vie à une loi portant sur la lutte contre (et la prévention de) la violence fondée sur le genre (une décennie depuis 2006), s'expliquerait aisément en raison des désaccord à propos de ce référentiel, qui considère cette violence comme une discrimina-

tion sexiste structurelle, une violation des droits fondamentaux des jeunes filles et des femmes et un indicateur de l'inégalité de genre.

Les désaccords qui concernent les différents projets déjà soumis depuis 2006 rendent plausible ce constat. Ces contenus et moutures semblent être tiraillés entre un élan progressif et un élan régressif. Deux exemples sont illustratifs : les dispositions propres au viol conjugal et à l'avortement, soumises en 2009, ne sont pas prises en compte dans le projet de 2013, ainsi que d'autres apports positifs, absents, de même, dans le projet de 2009 (coordination, diverses formes de violence prises en compte).

Par ailleurs, la lutte contre les violences à l'égard des jeunes filles et pour la prévention de cette violence attendait beaucoup du projet de loi 19-12 interdisant le travail des filles de moins de 15 ans et exigeant une autorisation des tuteurs pour les jeunes âgé(e)s de 15 à 18 ans. Ces derniers/ères doivent être embauché(e)s avec un contrat de travail et avec la garantie qu'un congé annuel leur sera payé. Malheureusement, ce projet est en instance, alors même qu'il ne respecte pas l'âge strict et généralisé de 18 ans.

Il existe une autre forme de violence qui fait de plus en plus de bruit : l'embrigadement des jeunes filles dans des réseaux de terrorisme religieux fondamentaliste, particulièrement depuis le conflit en Syrie. Ces filles et femmes sont enrôlées et endoctrinées pour servir de « martyres du Jihad armé », d'esclaves sexuelles et de domestiques, ménagères et cuisinières, voire probablement de « reproductrices » ou « corps génésiques ». Le rapt de ces filles se fait individuellement ou bien elles sont cooptées via les sites informatiques et les liens virtuels.

Cette violence est nourrie par les nouvelles pratiques *orfs* (coutumières) ou une certaine lecture de la *Charia* (jurisprudence islamique) : mariage de témoins, mariage de la *Fatiha* (premier verset coranique), qui légalisent les mariages et leur consommation dans la précipitation et avec l'approbation des proches. Ces mêmes pratiques constituent un facteur de l'augmentation des grossesses et des naissances non désirées, des interruptions volontaires des grossesses, dits avortements, toujours illégaux, et de l'aggravation du statut des mères dites célibataires et des mariages précoces et/ou forcés.

La loi relative à la lutte contre le terrorisme (03-03 de 2003), renforcée par la loi 86-14 adoptée en 2014, ne prévoit pas cet aspect spécifique aux femmes et aux jeunes filles vulnérables, souvent dépendantes et socialisées sur la base d'un système de valeurs où le mariage est hautement valorisé, même avec un présumé terroriste. Cette forme de violence attend aussi une réponse juridique.

Opportunités de mise sur agenda de politiques publiques de lutte et de prévention

Depuis 2003, le Maroc s'est doté de plateformes de planification et de programmation de politiques publiques en matière de lutte contre et de prévention de la violence fondée sur le genre. Partant des recommandations de Pékin et de sa plateforme axée sur douze domaines (1995),

– dont fait partie le volet des violences contre les femmes – de la ratification de la CEDAW (en 1993 et sans réserves depuis 2011), de la signature de la déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) et enfin de son alignement sur la réalisation des OMD, 2000/2015), le Maroc a déclaré ouvrir, de façon institutionnelle, ces chantiers et adopter une politique volontariste.

Parmi ces plateformes, des plus importantes et globales, il faut citer la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (2003), consolidée avec un plan opérationnel élaboré (2005) et adopté (2006). Ces deux feuilles de route ne pouvaient que largement profiter de la mise en place en 2007 de la « Stratégie nationale pour l'intégration de l'approche de genre dans les politiques et les programmes de développement », favorisée par une circulaire ministérielle du Premier ministre appelant à son application sectorielle.

D'autres chantiers d'ordre organisationnel et d'aide à la gouvernance et aux politiques publiques inclusives de l'approche intégrée en matière d'égalité et d'équité de genre, notamment dans le domaine de la violence fondée sur le genre, ont été initiés et promettent soutien méthodologique et managerial transversal, entre autres.

Citons, à ce propos, l'instauration d'un système de collecte de données sur les violences qui enregistre le démarrage de la productivité depuis 2009 (il couvre la police nationale et la gendarmerie depuis 2010, outre les différents ministères dotés antérieurement). La conduite d'une enquête de prévalence des violences envers les femmes à l'échelle nationale, avec des résultats exhaustifs depuis 2011, est une autre opportunité pour connaître les réalités sur le terrain et mieux agir politiquement. Au niveau de l'offre institutionnelle de service, des cellules, dites unités d'accueil des femmes et des enfants victimes de violence, ont été ouvertes conformément à une circulaire du ministère de la justice et de la santé.

Un autre levier, de taille, a été acquis dans une dynamique processuelle très importante, c'est la lutte contre les stéréotypes sexistes. Cet espace d'intervention est investi relativement tôt avec notamment un travail sur l'épuration des images et contenus stéréotypés sexistes dans des manuels scolaires en 1997, repris épisodiquement depuis cette date.

Les *mass medias* sont interpellés par la mesure d'élaboration d'une charte nationale pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias en 2005, suivie par la réalisation de deux études – qualitative et quantitative – à ce propos, réalisées par le ministère de la communication intitulée *Attentes de la femme marocaine en matière de représentations de son image dans les médias audiovisuels*. Une étude plus récente (2014) a été menée par la haute autorité de la communication audiovisuelle : *Image de la femme dans les médias* et une autre, en 2010, sur la diffusion de la culture de l'égalité de genre (MDSSF).

Certes, cette charte évaluée en 2009 sans avoir été appliquée et les apports de ces études, qui n'ont pas eu d'effets notoires, suscitent des questionnements. Depuis 1998, un travail de longue haleine a été réalisé par l'organisation de

campagnes nationales de lutte et de prévention contre/des violences envers les femmes. Un total de 13 campagnes a été enregistré à ce jour. Ce travail semble être payant, comme en atteste une étude d'évaluation qui indique que 94,05 % des femmes sont devenus plus exigeantes dans le domaine de la dénonciation et de la prévention (Étude d'évaluation de l›impact des campagnes nationales de lutte contre la violence fondée sur le genre: Campagnes de 1998, 2004, 2005, 2006 et 2007, 2008, MDSFS).

Une réponse prometteuse, mais toujours en chantier, est le projet de modification de la loi n°77-03 relative à l'audiovisuel à travers la modification de ses articles 4 et 9, afin de lutter contre les images stéréotypées et les discriminations de genre. Un autre projet, programmé depuis 2006 mais qui ne se concrétise toujours pas, est la mise en place d'un observatoire national sur les violences à l'égard des femmes et d'observatoires régionaux de dénonciation des cas de violence et de discrimination contre les femmes et les jeunes filles.

Ces mesures institutionnelles n'ont été que peu probantes. En premier lieu, l'obstacle endogène est structurel et politique. Il est lié à la non-exécution des objectifs stratégiques de la plateforme de Pékin, qui n'est guère satisfaite pour ce qui est du Maroc. Les objectifs les plus importants à mentionner ici seraient : « Revoir, adopter et appliquer des politiques macro-économiques et des stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté » (Quatrième conférence mondiale sur les femmes. Pékin 4-15 septembre 1995. Distr. Générale. A/CONF.177/20. 17 octobre 1995. Français original. Nations Unies [version préliminaire], p. 23-24).

En deuxième lieu, l'absence d'une volonté politique gouvernementale réelle et durable constitue l'autre grand obstacle à la mise en place d'une politique publique effective et efficace. La sensibilité envers l'égalité de genre semble lutter contre des résistances face à ce référentiel de l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits fondamentaux indivisibles. La discontinuité politique gouvernementale s'expliquerait aussi par les enjeux partisans autour du référentiel.

D'autres obstacles en découlent et sont inhérents aux fondements mêmes de toute politique publique. Il est alors question d'un mécanisme national chargé de la coordination de la transversalité inter et intra ministérielle.

Il existe une oscillation entre divisions et composantes chargées des dossiers de la direction des Affaires de la Femme, d'où un manque de poids au niveau technique institutionnel et décisionnel. Ce pouvoir décisionnel dépend d'ailleurs, au niveau global, du secteur en question plutôt que du président du gouvernement. Le mécanisme national souffre, de même, d'une réduction de ses ressources humaines et d'un manque de structures régionales dépendantes et institutionnalisées.

Le budget réservé à l'égalité de genre reste donc modeste, même le secteur Pôle social qui disposait, en 2009, de 54 % du budget. En somme, le budget alloué à l'égalité de genre et à la violence dépend, presque intégralement, des bâilleurs de fonds étrangers dont des organismes et

des partenaires onusiens, de coopération bilatérale ou internationale.

Il est dommage que le capital cumulé en matière d'élaborations de rapports parallèles (ministère de l›Économie et des Finances) portant sur la budgétisation sensible au genre (BSG) n'ait abouti, de 2002 jusqu'à ce jour, ni à faire intégrer dans la loi organique des finances publiques adoptée récemment (nº 130-13 de 2014) cette dimension de la BSG, ni à réaliser une expérimentation effective au niveau d'un secteur. Le mécanisme national (MFFDS) en serait un grand bénéficiaire et ce serait une bonne pratique modélisable et généralisable.

Au demeurant, c'est grâce au partenariat financier et technique international (FNUAP, UNIFEM/ONU femme, GTZ/GYZ, ACDI…) que les plateformes préparées, dont la SNVF et son plan opérationnel, ainsi que bien d'autres mesures menées, ont eu leurs opportunités d'exécution.

Le Programme multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc - TAMKINE 2008-2011, assurera un financement de 73 millions d'euros (19,36 millions de dirhams). Ce programme se focalisera sur l'accélération de la réalisation des OMD.

Deux autres opportunités s'offrent actuellement au Maroc pour consolider les acquis. La première s'offre à travers le partenariat avec l'Union européenne. Il s'agit d'un programme annoncé depuis 2012, d'appui technique et financier au Plan gouvernemental pour l'égalité, dont le budget est de 45 millions d›euros pour une durée de 72 mois.

La deuxième opportunité a pris corps dans la déclaration officielle faite au plus haut niveau de l'État, soit par le roi Mohamed VI, dans son message d'ouverture du Forum mondial des droits de l'homme, tenu du 27 au 30 novembre 2014 à Marrakech : « Nous savons cependant qu›il nous reste beaucoup à faire. Une loi sur le travail domestique qui concerne principalement les jeunes filles est actuellement en discussion au Parlement et le gouvernement travaille à l›élaboration d›une loi sur la lutte contre la violence à l›égard des femmes. De même, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination, organe constitutionnel, devrait être installée prochainement. »

La réponse à une réelle issue concernant l'égalité de facto entre les hommes et les femmes au Maroc, ne peut qu'être affirmative si toutefois le paramètre de la volonté politique se traduit en des attitudes volontaristes, fidèles à l'esprit de la nouvelle Constitution.

Recommendations

1. Faire que le « Statut avancé » réservé à certains pays dans le cadre de l'Union européenne (exemple du Maroc) engage ces derniers à s'impliquer dans toutes les initiatives, mesures et tous les projets relatifs à la violence fondée sur le genre.
2. Exiger dans les bilans OMD 2015 des indicateurs chiffrés sur l'apport financier des États dans la lutte contre la VFG.
3. Faire de l'égalité de genre et de la lutte contre/ et la prévention de la

violence envers les jeunes filles et les femmes un axe transversal dans le futur Agenda des objectifs du développement durable (ODD).

4. Conduire des études d'évaluation des coûts économiques de la VFG sur la base d'une approche comparative dans différents pays méditerranéens.
5. Reconduire l'expérience des enquêtes de prévalence dans les pays qui les ont déjà menées pour réactualiser les données et mesurer la régression ou la recrudescence de ce phénomène et conduire des enquêtes similaires dans les pays qui tardent à le faire.
6. Prévoir, dans tout rapport relatif à l'égalité de genre, à la lutte contre et à la prévention de la violence envers les jeunes filles et les femmes, des indicateurs chiffrés destinés à mesurer les apports financiers nationaux consacrés à ces champs d'action.
7. Editer une campagne régionale méditerranéenne de lutte et de prévention en matière de violence fondée sur le genre avec des messages adaptés au contexte global cible.
8. Programmer une diffusion, échelonnée sur toute l'année, de produits didactiques consacrés à la culture de l'égalité de genre et des droits fondamentaux (quota) via les différents médias et les nouvelles technologies de la communication et de l'information et le contrôle des stéréotypes sexistes.
9. Systématiser le contrôle des stéréotypes sexistes dans les contenus pédagogiques et éducatifs, les programmes et les contenus médiatiques et communicationnels.
10. Rendre effective l'applicabilité de l'esprit et des clauses de la CEDAW dans toute révision ou législation relative à la violence fondée sur le genre ainsi que la mise en place d'institutions axées sur l'égalité de genre.
11. Appeler les différents États à intégrer des clauses relatives aux budgétisations sensibles au genre dans leurs lois sur les finances publiques afin d'en assurer juridiquement l'application.
12. Mener des enquêtes de prévalence à l'aide d'outils méthodologiques standardisés et pertinents à l'échelle régionale méditerranéenne, ce dans une perspective comparative et pratique d'intervention régionale.
13. Réviser les lois des pays disposant de réglementation contre le terrorisme pour y intégrer l'embrigadement des jeunes filles et des femmes en tant que modalité de violence fondée sur le genre.
14. Faire pression sur les pays ayant émis des déclarations sur certains articles de la CEDEF ou n'ayant pas adhéré et/ou déposé les instruments relatifs aux différents droits des femmes, dont, particulièrement, le Protocole Optionnel déposé auprès du Secrétariat général des Nations unies.
15. Respecter les échéances internationales de 2015 (Révision de la plateforme de Pékin, adoption de l'agenda de développement post 2015 et Rio +20…) pour, à l'instar de la CEDAW, faire aboutir l'instauration d'un mécanisme onusien relatif à la violence fondée sur le genre, non seulement déclaratif, mais conventionnel et contraignant pour les États.

Synthèse des rapports de suivi des engagements de douze États membres de l'Union pour la Méditerranée en matière de droits des femmes et d'égalité femmes-hommes

Cécile Gréboval
(Consultante internationale)

Introduction

Ce rapport est le premier de ce type préparé par la Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée (FFEM). Le rapport vise à assurer un suivi des engagements en matière de droits des femmes et d'égalité femmes-hommes pris les Etats dans le cadre du processus Euromed. Ce premier document couvre douze pays de la région: Algérie, Egypte, Espagne, France, Grèce, Italie, Jordanie, Liban, Maroc, Portugal, Tunisie et Turquie et concerne trois thèmes principaux:

- la participation des femmes à la vie économique, professionnelle et sociale
- la participation des femmes à la vie politique
- les violences envers les femmes.

La présente synthèse résume les rapports pour les douze pays et portant sur un ou plusieurs des trois thèmes, fournis par les expertes désignées par la FFEM. Sept des douze rapports nationaux portent principalement sur la vie économique, professionnelle et sociale ; quatre rapports se concentrent principalement ou uniquement (pour deux d'entre eux) sur la participation des femmes à la vie politique et un rapport porte principalement sur les violences envers les femmes. La synthèse constitue donc un état des lieux ponctuel et limité par l'information fournie[1].

La longue marche de la solidarité euro-méditerranéenne

Lancé en 1995, par les ministres des affaires étrangères des 15 États membres de l'UE et des 12 pays méditerranéens partenaires de l'époque, le **Processus de Barcelone** jette les bases du partenariat euro-méditerranéen et fournit un cadre aux relations bilatérales et régionales

1. Les sources des chiffres provenant des rapports nationaux ont été indiquées lorsqu'elles étaient disponibles.

entre ces pays. Guidé par la Déclaration de Barcelone, ce processus s'est par la suite élargi et a donné naissance à l'Union pour la Méditerranée.

La **politique européenne de voisinage** (PEV) est mise en place en 2004, et le processus de Barcelone est devenu un forum multilatéral de dialogue et de coopération entre l'UE et ses partenaires méditerranéens, les relations bilatérales complémentaires étant principalement encadrées par la PEV et les accords d'association signés avec chacun des pays partenaires. L'aide à la transition économique et à la réforme fournie par l'Union européenne (UE) est financée par l'Instrument européen de voisinage et de partenariat, opérationnel depuis janvier 2007[2]. L'Instrument européen de voisinage comporte six objectifs notamment ceux concernant l'égalité, la société civile, la réduction de la pauvreté.

L'Union pour la Méditerranée (UpM) a été créée en 2008 pour relancer le processus de Barcelone. L'UpM fonctionne en parallèle de la Politique européenne de voisinage et a pour objectifs de faire de l'Euro-Méditerranée un espace démocratique, stable et prospère. L'UpM est bâtie sur des principes de parité nord-sud et de co-appropriation des projets entre les pays du Sud et du Nord de la Méditerranée. Le renforcement de la coopération et le partenariat au niveau régional entre les deux rives de la Méditerranée est réalisé à travers la mise en œuvre de projets concrets. En 2015, l'UpM comprend les 28 pays de l'UE, l'Albanie, l'Algérie, la Bosnie-Herzégovine, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Mauritanie, Monaco, le Monténégro, la Palestine, la Syrie, la Tunisie et la Turquie. La Libye a un statut d'observateur. La Ligue arabe participe au processus.

La coopération euro-méditerranéenne et les droits des femmes

La question des droits des femmes a été présente dès le lancement du processus de Barcelone. En effet, en 2005, le sommet de Barcelone a adopté un programme de travail sur cinq ans qui mentionne à plusieurs reprises les droits des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes. Le programme prend notamment des engagements en termes de participation à la prise de décision dans tous les domaines (politique, social, culturel), taux d'emploi des femmes et respect des droits et opportunités en matière d'éducation. Ces engagements demeurent assez généraux, ils ne comprennent aucun aspect programmatique et ne touchent pas les questions telles que la santé ou les violences envers les femmes mais ils donnent un signal fort aux Etats sur la nécessité de placer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion des droits des femmes au cœur du dispositif Euromed.

2. Les 16 pays partenaires de l'IEVP au sud sont : Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Territoires palestiniens occupés, Syrie, Tunisie. La Libye bénéficie d'un statut d'observateur dans le Partenariat euro-méditerranéen et est éligible à un financement au titre de l'IEVP.

Le Programme de Barcelone se concrétisera par la **Première Conférence ministérielle sur *Le renforcement du rôle des femmes dans la société*, organisée à Istanbul en novembre 2006**, lors de laquelle les participant e s ont examiné trois grands thèmes:

- le respect des droits des femmes comme garantie des droits humaines et d'une plus grande démocratie;
- l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi;
- le rôle de la culture et des médias comme instruments clés pour faire évoluer les opinions sur l'égalité hommes-femmes.

Les Conclusions de la conférence d'Istanbul ont permis la mise en place d'un Plan d'action pour 2006-2011 et d'un mécanisme de suivi. Ces Conclusions et le Plan d'action qui les accompagnent représentent une démarche plus structurée et plus concertée et l'on peut se féliciter de l'intégration d'une référence aux engagements à l'échelle internationale, régionale et nationale des partenaires, en particulier la référence à la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDEF). De même, l'intégration d'un langage plus précis sur la réalisation de l'égalité femmes-hommes, le combat contre toutes les formes de discrimination et la protection des droits des femmes sont des points positifs, de même que l'inclusion des violences envers les femmes. Le mécanisme de suivi prévu dans le Plan d'action, comprend la réunion annuelle du Comité Euromed, des réunions ad hoc à l'échelon des responsables de haut niveau qui se penchent sur la mise en œuvre du plan et donnent un compte-rendu à la conférence des ministres Euromed des affaires étrangères et l'engagement de la tenue d'autres conférences ministérielles pour le suivi.

La deuxième conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société a eu lieu à **Marrakech en novembre 2009**. La conférence de Marrakech a permis aux partenaires de l'Union pour la Méditerranée de réaffirmer leur engagement à mettre en œuvre les conclusions d'Istanbul et le Plan d'action 2006-2011, d'évaluer les progrès réalisés depuis leur adoption et de tirer les leçons de cette première expérience. Les conclusions adoptées comprennent des références intéressantes aux engagements internationaux, à la lutte contre les violences, au *gender mainstreaming*, aux femmes migrantes par exemple. C'est la conférence de Marrakech qui introduint les projets concrets permettan la nise en œuvre des objectifs de la Déclaration.

Il a fallu attendre septembre 2013 pour que soit organisée à Paris la troisième conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société. Les conclusions de la conférence de Paris restent cependant assez générales et sans engagement très précis. Ces conclusions prévoient, en matière de suivi, la tenue d'un forum euro-méditerranéen sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, afin de garantir un dialogue effectif sur les politiques et la législation en rapport avec

les femmes et sur leur mise en œuvre. Elles maintiennent également la réunion annuelle des hauts fonctionnaires/expert e s qui sont chargés de consulter la société civile et de faire rapport aux hauts fonctionnaires de l'UpM. La prochaine conférence ministérielle est prévue pour 2016.

Quelle efficacité pour le processus d'Istanbul?

Le processus d'Istanbul est le premier processus régional intergouvernemental de consultation et de dialogue sur les droits des femmes. Pendant la période 2006-2011, les Etats membres ont été appelés à présenter des rapports annuels et la Commission européenne a produit des rapports de synthèses sur 4 thèmes jusqu'en 2011:

- Actions et principes horizontaux
- Droits politiques et civils des femmes
- Droits sociaux et économiques des femmes
- Droits des femmes dans le domaine culturel et dans le rôle de la communication et des media.

Ce processus constitue un **outil régional unique de promotion de l'égalité femmes-hommes** et de protection des droits des femmes, au sens où il est négocié par tous les pays participants et non imposé par l'Union européenne, il reconnait – dans ses principes du moins – le rôle de la société civile et a donné lieu à un travail important de rapports et de documentation de la part de la Commission européenne, des pays, et de différents réseaux de la société civile.

Les Conclusions de la Conférence ministérielle d'Istanbul puis celles de Marrakech ont créé des attentes fortes, puisqu'elles contiennent des références à la révision des législations discriminatoires, à la CEDEF, au *gender mainstreaming* et aux actions positives. Toutefois, **le processus présente également des lacunes**. En premier lieu, il s'agit de l'absence d'un mandat clair pour le mécanisme de suivi et de l'absence de dispositions concrètes, d'objectifs chiffrés et de mesures contraignantes. La procédure utilisée pour la production des rapports compromet également le suivi puisque même si le questionnaire destiné aux Etats porte sur les quatre thèmes, le contenu est laissé à leur complète discrétion, sans obligation d'engagements concrets, de budget ou de délais. Enfin, la consultation de la société civile pourrait être améliorée ainsi que la visibilité du processus qui reste limitée.

Ce processus demeure un outil utile pour une réelle coopération des deux côtés de la Méditerranée sur des thèmes essentiels pour le respect des droits humains, le bien-être et le développement économique dans la région. La clarification du mandat, la fixation d'objectifs précis accompagnés de ressources, d'un processus d'une évaluation et de la pleine participation de la société civile seraient indispensables pour un meilleur fonctionnement de cet outil, de même que le lien nécessaire à réaliser entre ce processus et les obligations internationales des Etats. Ainsi pourrait se mettre en place un cadre régional dynamique de promotion des droits humain universels des femmes.

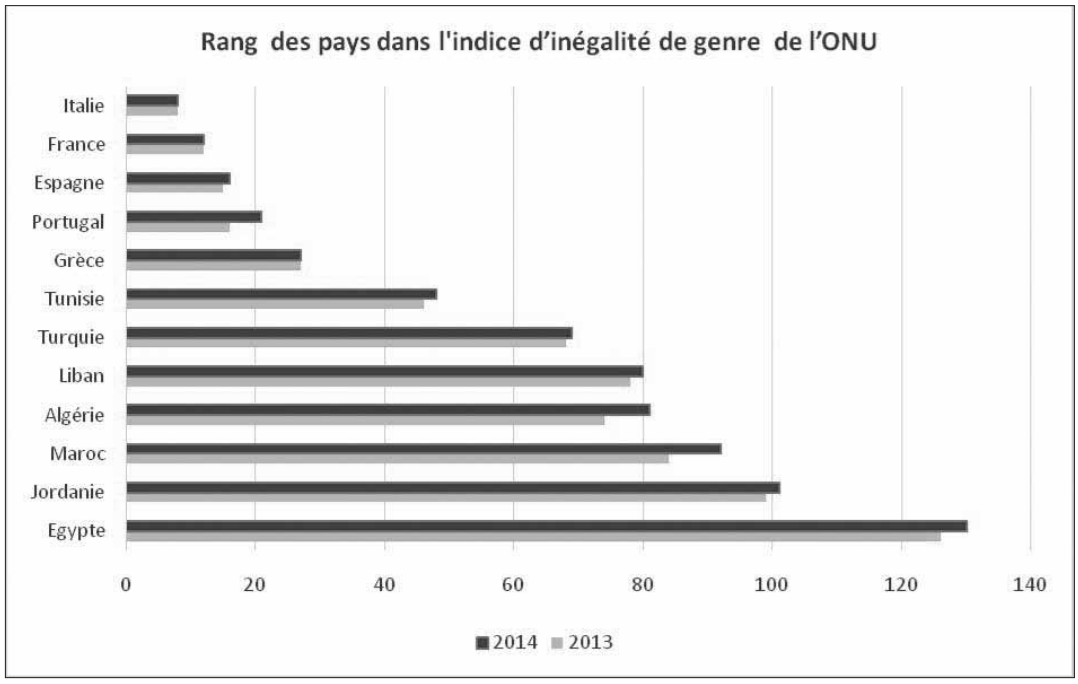
Perspectives pour les droits des femmes dans la région Euro-Méditerranéenne

Des deux côtés de la rive de la Méditerranée, les dernières années ont vu des développements qui ont eu à plusieurs niveaux une influence sur la mise en œuvre, la protection et les progrès en matière de droits des femmes et d'égalité femmes-hommes.

Au Sud de la Méditerranée, trois ans après le « printemps arabe », le bilan varie selon les pays mais la pauvreté et les inégalités touchent toujours considérablement les femmes. La Tunisie avance et consolide lentement les acquis, alors qu'au Maroc, malgré des progrès, la mise en œuvre des nombreux textes adoptés questionne. Partout, les coutumes, les stéréotypes et les religions sont des obstacles de taille. Les rapports pour l'Algérie, l'Egypte, la Jordanie et le Liban notamment soulignent des structures patriarcales figées ne favorisant pas l'émancipation des femmes. L'absence de stabilité en Egypte met en péril les droits des femmes et l'immobilisme politique en Algérie demeure un obstacle. Au Liban, « l'instabilité politique, le marasme économique et la menace de guerres confessionnelles » amènent à une aggravation des discriminations. La guerre en Syrie a un impact croissant sur les pays voisins, en termes politiques et économiques et du fait de l'afflux de réfugié e s.

L'engagement actif des femmes dans les soulèvements populaires ne s'est pas traduit par des avancées proportionnelles en termes de politiques et de législation ni par un réel progrès dans la participation politique, économique et sociale des femmes, les revendications féministes ayant été marginalisées dans le cadre même des appels aux réformes démocratiques dont elles auraient dû être le fondement. D'autre part, dans le contexte politique et économique instable de la région, il a souvent été facile de faire abstraction des droits des femmes sous l'immuable et faux prétexte des « causes prioritaires ». Enfin, le fondamentalisme religieux et sa brutalité à l'égard des femmes est un immense facteur d'inquiétude.

Dans les pays européens, les progrès en matière de droits des femmes ont été remarquables dans les cinquante dernières années. Cependant, la crise économique et les mesures d'austérité ont eu un impact négatif et sur la situation des femmes dans plusieurs domaines. La crise économique a également un impact dans les pays du sud de la Méditerranée et les difficultés économiques ajoutent aux crispations liées à la montée des fondamentalismes religieux. Le néolibéralisme et son impact en termes de mondialisation des médias et des nouvelles technologies de l'information propagent des modes de consommation qui vont l'encontre du développement durable et contribuent à l'objectivation croissante de femmes, de leur corps et de leur sexualité. Partout, à des degrés très différents, les stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes, le conservatisme et les traditions sont des obstacles considérables pour la réalisation de l'égalité réelle, l'adoption de politiques progressistes et la mise en œuvre des dispositifs.



Les contrastes dans la région rendent les comparaisons difficiles. En effet, selon le Rapport sur les inégalités femmes-hommes du Forum Economique Mondial 2014, la région du Moyen Orient et d'Afrique du Nord se situe en dernière position des moyennes régionales et la région Europe et Asie Centrale est classée deuxième (sur six régions)[3]. Toutefois, des tendances peuvent être dégagées, ainsi que des obstacles souvent communs et des leviers pour le changement.

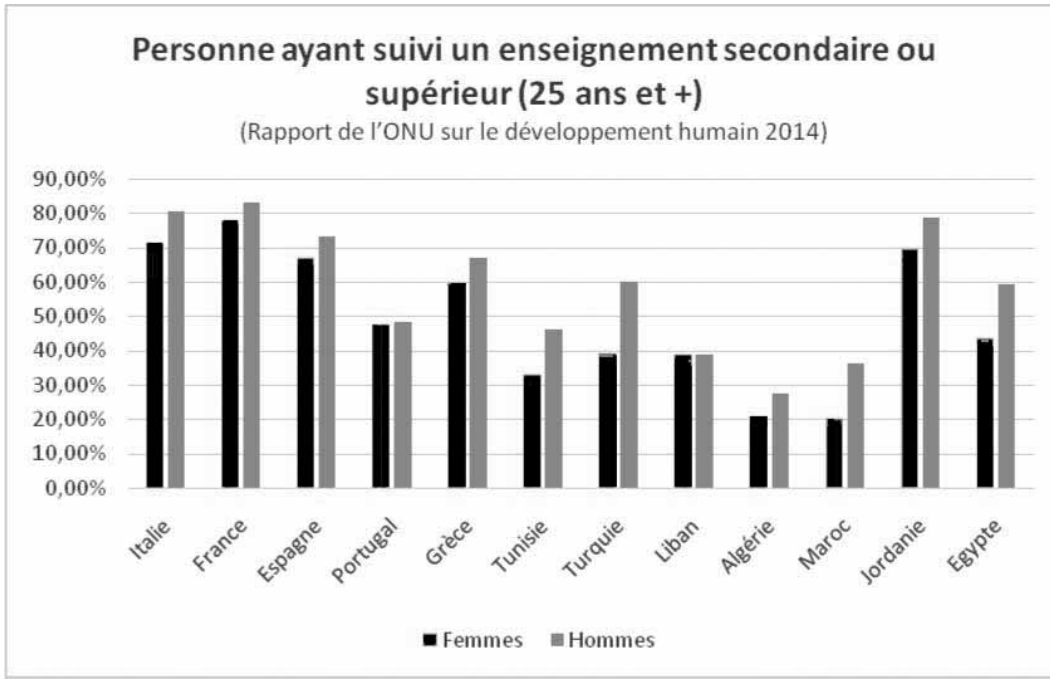
La participation des femmes à la vie économique, professionnelle et sociale

L'indépendance économique des femmes est essentielle pour atteindre l'égalité femmes-hommes et ce thème demeure un défi à différents degrés dans les pays de la région. Dans les pays européens, les cinquante dernières années ont vu une importante progression grâce à l'adoption de mesures constitutionnelles, lois (IVG, divorce) et programmes divers et à une évolution des mentalités. Les institutions spécialisées (*Instituto de la Mujer* en Espagne par exemple) et le *féminisme institutionnel* ont joué un rôle important. Dans les pays du sud de la Méditerranée, à part en Tunisie[4], les changements ont été plus tardifs, en termes d'évolution du statut personnel, de progrès législatifs et d'indépendance économique et sociale des femmes.

3. Forum Economique Mondial, Gender Gap Report 2014, p.14.
4. Code du statut personnel promulgué dès 1956.

Education et emploi, corolaires indispensables de l'indépendance économique des femmes

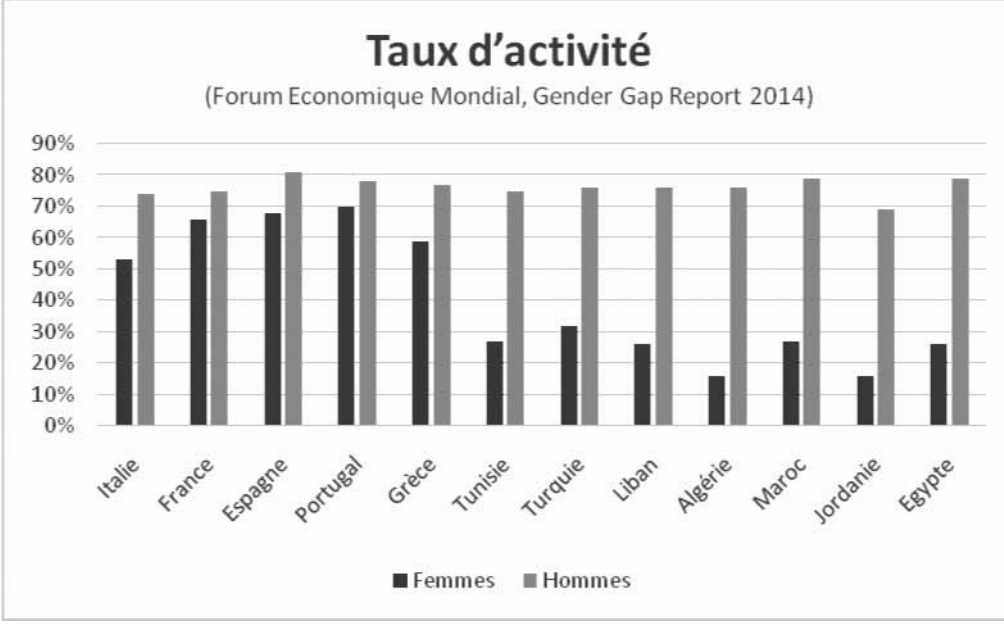
L'éducation et la participation des femmes au marché du travail sont des leviers essentiels de l'égalité. En termes d'éducation, la moyenne de la proportion de **femmes ayant suivi un enseignement secondaire** dans les douze pays est de près de 49% (63% pour les hommes), avec une moyenne des taux de 65% au nord et 31% au sud[5]. Même si ces taux ont largement progressé dans les dernières décennies, on note encore des taux importants d'analphabétisme des femmes par exemple en Egypte et au Maroc (74,5% d'analphabétisme pour les femmes rurales[6]). L'accès à **l'éducation pour toutes les femmes est un facteur essentiel de libération et doit être une priorité.**



La moyenne des **taux d'activité des femmes** pour les douze pays est seulement de 40.5% (76% pour les hommes) avec une grande différence entre les pays du Sud (moyenne de 24%) et ceux du Nord (moyenne de 63.2%)[7]. On observe aussi de grandes variations par pays, attestant de différences en termes d'organisation du marché du travail et d'acceptation du travail rémunéré des femmes : 16% en Algérie et en Jordanie et autour de 26% dans la plupart des autres pays

5. Moyennescalculées à partir des chiffres du Rapport de l'ONU sur le Développement Humain 2014.
6. Haut-Commissariat au Plan, Maroc.
7. Moyennes calculées à partir des chiffres du Forum Economique Mondial, Gender Gap Report 2014.

du Sud, plus de 65% en France, Espagne et Portugal. Le faible taux d'activité des femmes dans les pays du Sud, en dépit de leur scolarisation massive dans la plupart des pays, est un frein considérable à l'égalité, même si certains pays commencent à adopter des programmes spécifiques pour favoriser l'intégration des femmes sur le marché du travail (Algérie, Turquie).



On observe aussi des **différences entre groupes de femmes**, en Algérie par exemple, on trouve plus de femmes divorcées parmi les femmes actives (32,8% des femmes actives) et le fait de disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur est un facteur important pour l'activité économique : 72% des femmes algériennes détentrice d'un tel diplôme sont sur le marché du travail mais seulement 7,5% de celles sans diplôme. Cela peut s'expliquer par les mentalités (« les femmes non diplômées ne sont pas censées travailler à l'extérieur ») et par le manque de valorisation des métiers auxquels peuvent prétendre les femmes non qualifiées. Dans d'autres pays comme le Maroc, la situation est différente avec par exemple un taux d'activité relativement haut des jeunes femmes rurales non qualifiées (36% - 18% pour les jeunes femmes urbaines), les employeurs profitant d'une main d'œuvre bon marché sans leur accorder de protection sociale. Certains pays (Turquie, Egypte) notent également une inadéquation entre l'éducation et les besoins du marché du travail. Plusieurs rapports, au Nord comme au Sud soulignent l'impact économique positif

de la participation des femmes au marché du travail (Espagne, Turquie).

Malgré différents degrés de progrès, on peut identifier les **problèmes communs relatifs** à l'emploi des femmes : ségrégation horizontale et verticale du marché du travail, persistance des discriminations fondée sur le sexe, impact du travail non rémunéré, disparités dans l'accès à la protection sociale et à des emploi de qualité et à temps plein, différentiels de salaires et de retraite résultant en des niveaux de pauvreté des femmes plus élevés.

Dans les pays du Sud, on observe un **accès inégal à la protection sociale**, beaucoup de femmes travaillant dans le secteur informel, notamment dans le secteur domestique. On trouve aussi des inégalités marquées entre zones rurales et urbaines : femmes travaillant dans le secteur agricole sans protection sociale (Turquie et Maroc, surtout pour les jeunes femmes). En France, les différences entre territoires sont également marquées[8] : dans les territoires fragiles, les femmes sont plus touchées par le chômage (42%) et ont un moindre accès aux droits et services.

Dans les pays du Nord, la convergence des **salaires des femmes et des hommes** marque le pas, avec un salaire horaire des femmes en moyenne inférieur de 16 % à celui des hommes pour l'UE et un différentiel de retraite de 39%[9] en moyenne résultat des inégalités cumulées tout au long de la vie. Le phénomène des femmes travaillant à **temps partiel** (souvent subi) touche la plupart des pays (par exemple 1/3 des femmes en Italie et en France[10]) et a un impact à la fois sur les revenus et sur l'avancement. Les femmes sont ainsi souvent surreprésentées parmi les travailleurs pauvres et les personnes précaires (64% des personnes dans des parcours pénibles et précaires en France sont des femmes). Certains groupes, dont la population augmente sont particulièrement vulnérables et doivent faire l'objet d'une action des pouvoirs public: les mères isolées et les femmes âgées. Le **manque d'opportunités économiques pour certains groupes** tels que les femmes rurales ou les femmes migrantes sont un sujet de préoccupation dans tous les pays.

La **ségrégation horizontale du marché du travail** est une réalité dans tous les pays. Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs : pharmacie, dentaire au Maroc, magistrats au Liban et en Tunisie. Les femmes sont également surreprésentées dans le secteur public par exemple en Algérie 70% des femmes qui travaillent sont dans le secteur public. En Espagne cinq millions de femmes (sur environ 10 millions de femmes actives) sont employées dans le secteur des services (secteur commercial, hôtellerie, administration publique) et dans l'éducation, la santé et les services sociaux[11]. En France, la moitié de l'emploi féminin se

8. Rapport Egaliter, Haut Conseil français à l'égalité entre les femmes et les hommes, juillet 2014.

9. FR: 39%, ES 34%, PORT 33%, It 31. Source: The gender Gap in Pensions in the EU, Francesca Bettio, Platon-Tinios, Gianni Betti, Commission européenne 2013.

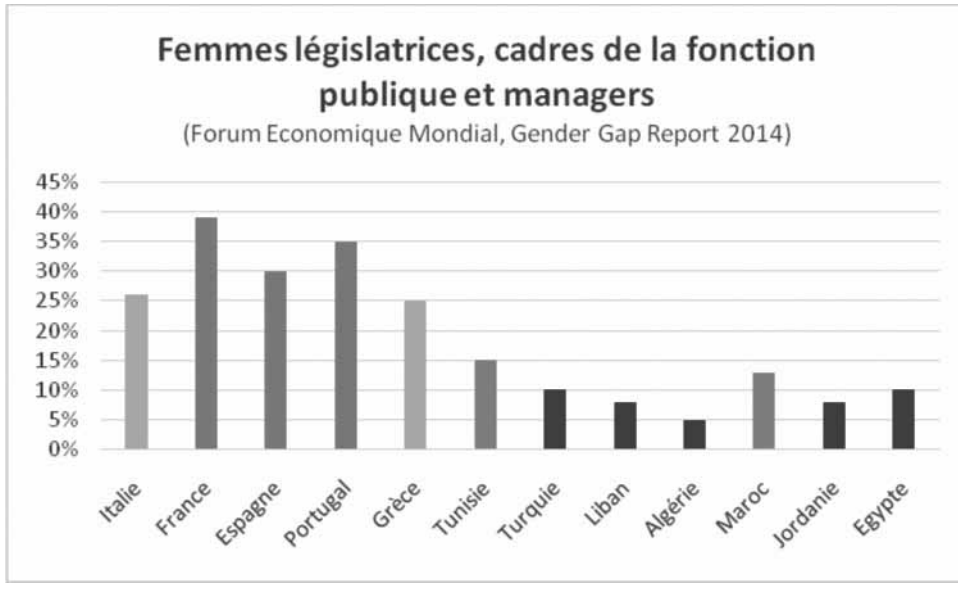
10. 10% des hommes en France.

11. Enquête sur la population active espagnole, de 2013.

concentre dans 18 métiers de 12 familles professionnelles (38 métiers de 20 familles professionnelles pour les hommes).

Entreprenariat et prise de décision économique et sociale : plafond de verre, plancher collant et paroi de verre

La **répartition sexuée des métiers se double d'une répartition sexuée des professions**, plutôt en bas des hiérarchies. Les femmes se heurtent non seulement au *plafond de verre* (qui bloque leur carrière) à un *plancher collant* (qui les retient dans les fonctions moins élevées) mais également à une *paroi de verre* (même lorsqu'elles atteignent des postes élevés, c'est plutôt dans des départements non stratégiques).



Les femmes continuent d'être sous représentées dans la **prise de décision économique**, la moyenne de leur représentation parmi les législateurs, cadres de la fonction publique et managers étant de 21% pour les douze pays[12], allant de 5% en Algérie, 8% en Jordanie et au Liban, à 39% en France et 35% au Portugal. Les chiffres dans ce domaine restent extrêmement bas (toujours en-dessous de 15% pour les pays non-européens) et attestent des obstacles à la fois pratiques, économiques et symboliques auxquels les femmes restent confrontées dans ces pays. Même dans les entreprises publiques, elles ne sont que 9,3% des cadres supé-

12. Moyenne calculée à partir des chiffres du Forum Economique Mondial, Gender Gap Report 2014.

rieurs en Turquie. Au Maroc il n'y a que respectivement 11% de directrices dans la fonction publique[13].

Les femmes sont également peu représentées dans d'autres domaines de la prise de décision dans les pays du Sud : elles ne sont que 7% des directeurs d'école en Tunisie et les syndicats sont dominés par les hommes : aucune femme au bureau exécutif de l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens and seulement 4,2% de ses membres, ce qui a également une influence sur la façon dont les syndicats prennent en compte la situation et les besoins des femmes.

Pour ce qui est de la représentation dans les **conseils d'administration des entreprises**, on recense 20% de femmes membres non-exécutifs de CA en moyenne dans l'UE. En Turquie, le chiffre est de 11,3% de femmes membres des conseils exécutifs des 100 premières entreprises cotées en bourse (3,8% si l'on fait abstraction des membres de la famille). Cependant, le plafond de verre commence à se fissurer ici aussi avec l'adoption de quotas en France, en Italie, en Espagne (malheureusement non accompagnés de sanctions suffisantes) et une directive en cours de discussion au niveau européen.

L'**entreprenariat** est un autre domaine dans lequel les femmes rencontrent encore des obstacles: dans l'UE, on trouve 31% de femmes créatrices d'entreprise en moyenne (38% au Portugal, autour de 30% en France, Italie, Espagne et 15% en Turquie)[14]. Le rapport pour l'Espagne note que les femmes créatrices d'entreprises sont dévalorisées du fait du secteur choisi et leur activité est souvent considérée comme un salaire d'appoint. L'un des effets de la crise en Espagne est une augmentation de l'entreprenariat des femmes, obligées par les coupes dans le marché du travail traditionnel (notamment le secteur public) de créer leur propre emploi. Les rapports soulignent à la fois la « culture masculine des affaires » (Espagne) et le fait que souvent, les femmes n'ont pas assez accès à l'information sur la création d'entreprise, ne sont pas éduquées à la prise de risque et n'ont pas suffisamment de temps pour le réseautage et la formation.

Les **ressources plus limitées des femmes** (revenus, propriété immobilière etc.) sont un obstacle pour l'accès au crédit bancaire et donc la création d'entreprise dans tous les pays. En France, les femmes ont un taux de rejet des crédits bancaires près de deux fois plus élevés que les hommes pour la création d'entreprise. Les programmes de soutien spécifique dans ce domaine sont à encourager. Un programme de soutien à la création d'entreprise par les jeunes a été mis en place en Algérie mais seuls 10% des projets ont été portés par des jeunes femmes. En Algérie également, un programme de micro-crédit est davantage utilisé par les femmes (à 60%) pour la création de micro entreprises.

L'impact du travail non rémunéré sur l'indépendance économique des femmes

La progression de l'activité économique des femmes ne s'est pas accompagnée de

13. Ministère Marocain de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration, 2012.
14. Commission européenne, Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe, septembre 2014.

changements proportionnels dans le domaine culturel, dans les infrastructures de garde et dans l'organisation du travail rémunéré et non rémunéré. Le **partage des soins aux personnes et du travail domestique reste largement inégal** : au Portugal, 25 heures/semaine pour les femmes et 9 heures pour les hommes; en Algérie la contribution des hommes au travail domestique non rémunéré est négligeable à 3,4% ; en Espagne seulement 2% des hommes prennent un congé parental/de paternité et la durée excessive du travail pèse sur les parents qui souhaitent s'occuper de leurs enfants. L'évolution lente des mentalités et de la prise en charge par les hommes du travail non rémunéré demeurent des obstacles de taille. Le vieillissement de la population et la proportion importante de femmes âgées pauvres en Europe sont de nouveaux défis.

Le temps partiel, avec ses conséquences en termes de revenus et de promotion, ou la sortie du marché du travail sont des conséquences d'un **environnement peu propice à la conciliation de la vie professionnelle et personnelle**. En Italie, les femmes doivent souvent « faire le choix entre avoir des enfants et travailler[15] » et le rapport note que le fait de retarder l'âge de l'ouverture des droits à la retraite aura pour conséquence de la perte d'un service de garde gratuit pour les petits-enfants par les grands-parents (principalement les grand-mères) qui compensait les lacunes du système en matière de garde. On trouve ainsi une « génération sandwich » de femmes qui s'occupent à la fois de leurs parents âgés et de leurs petits-enfants et pour lesquelles ce travail non rémunéré est un obstacle au maintien sur le marché du travail et a des conséquences en termes de retraites. De la même façon, en Algérie, 30% des femmes ayant abandonné un emploi disent l'avoir fait pour des raisons familiales.

Dans les pays européens, la crise a également eu un impact à la fois sur l'offre en infrastructures de garde, sur les prestations sociales et les congés de maternité, paternité et parental. Généralement, l'offre **d'infrastructures abordables et de qualité pour l'accueil des enfants et des personnes malades ou âgées est largement insuffisante**, surtout dans les pays du Sud. Malgré tout, les **progrès législatifs et en matière de prise en charge des enfants** sont réels : le congé de maternité existe dans tous les pays (même s'il n'est pas toujours rémunéré) et les pays se penchent de plus en plus sur la question des infrastructures de garde.

La crise et les politiques d'austérité : remise en cause du modèle social européen et des objectifs d'égalité

Dans les pays européens, **la crise et les plans d'austérité ont eu pour effet une augmentation importante du chômage la pauvreté et des inégalités**. Selon le rapport pour la Grèce, 1/3 des Grecs n'ont plus de sécurité sociale, 2,5 millions d'habitant e s (sur 10,8 millions) vivent

15. En 2008-2009, 800 000 mères ont déclaré avoir été contraintes de démissionner en raison de leur grossesse. Donne in Italia, una grande risorsa non ancora pienamente utilizzata, ItaliaLavoro, 2010.

sous le seuil de pauvreté et le taux de natalité a diminué de 30%. On assiste à une « régression spectaculaire » en matière de droits des femmes, contraire aux principes fondateurs de l'UE et mettant en danger des acquis contraignants. Ainsi, concernant la Grèce, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe s'alerte : « De nombreux programmes d'austérité et de consolidation fiscale ne sont pas en conformité avec la Charte sociale européenne, ni avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne»[16].

Dans les pays d'Europe du sud, la dérégulation du marché du travail, les coupes dans les services publics, dans les salaires des fonctionnaires et les prestations sociales ont lourdement touché les femmes. Ainsi, leur taux d'emploi a cessé d'augmenter et stagne en moyenne autour de 62.5% depuis 2008 et la qualité de l'emploi diminue. Les **femmes sont confrontées à la « double peine »** d'un marché du travail de plus en plus précaire et de coupes dans les politiques et prestations sociales (garderies, soins de santé, allocations familiales). Au Portugal, les allocations familiales ainsi que celles pour les personnes handicapées ont été réduite et le taux de pauvreté a augmenté, notamment parmi les chômeuses. Dans la crise grecque, les femmes sont une « variable d'ajustement », elles sont sans emploi à près de 30% ou forcées au retour au foyer, et les femmes immigrées employées précédemment dans le secteur domestique se retrouvent sans travail ni couverture sociale et confrontée à une xénophobie croissante. L'absence d'analyse préalable de l'impact de genre des politiques d'austérité a d'ores et déjà remis en cause certains acquis et risque dans certains pays d'avoir des conséquences à long terme sur la situation des femmes, largement absentes de la prise de décision menant à la mise en œuvre de ces politiques.

Obstacles juridiques et liées aux stéréotypes sexistes pour la participation des femmes à la vie économique et sociale

Au sud de la Méditerranée principalement, des inégalités **en matière juridique et de statut personnel notamment dans le contrôle des ressources financières** (propriété, héritage) sont des barrières à l'indépendance économique des femmes. A part l'Algérie et le Maroc, les pays[17] ne disposent pas de législation sur l'égalité de rémunération, ni sur la non-discrimination en matière d'embauche (à part le Maroc et l'Algérie où elle est en cours de préparation)[18]. Cependant, la dépendance juridique des femmes par rapport au mari diminue. La Tunisie a toujours été considérée comme l'un des pays arabes les plus avancés en termes des droits des femmes grâce au code du statut personnel de 1956 et de textes adoptés ultérieurement, cependant ceci ne s'est traduit de manière suffisante en pratique. Au Maroc, une grande partie des discrimina-

16. Conférences à haut niveau du Conseil de l'Europe, 2014 et 2015.

17. Tunisie, Turquie, Liban, Jordanie, Egypte.

18. Indicateurs sur la législation en matière d'emploi : Banque Mondiale : http://wbl.worldbank.org/data/exploretopics/getting-a-job#workplace-protections

tions sont épurées du code de la famille de 2004, mais des inégalités demeurent (héritage). Au Liban, la constitution donne le droit aux différentes religions d'appliquer leurs propres législations : 15 codes différents de la famille instaurent donc des inégalités entre les femmes et les hommes (autorité parentale, absence de mariage non religieux etc.) et entre les femmes elles-mêmes. La Turquie, le Liban, l'Algérie, le Maroc, la Jordanie et l'Egypte maintiennent également des réserves à la Convention CEDEF de l'ONU.

Les femmes font également face à des **obstacles très concrets** pour jouir de leur liberté et de leur indépendance. Les rapports mentionnent notamment la difficulté pour les femmes d'accéder au logement (Algérie) et les questions de mobilité : réticences des familles à ce que les jeunes femmes quittent le domicile familiale / la proximité de la famille et absence de sécurité dans les transports publics (Egypte, Turquie). Le rapport pour l'Algérie note que les femmes qui n'ont pas d'emploi sortent peu et ont donc peu l'occasion de se renseigner sur les possibilités d'emploi, de formation, d'aide à la création d'entreprise.

La **politique fiscale** est aussi un obstacle à l'indépendance économique, en l'absence d'individualisation de l'assiette d'imposition, par exemple en France. Dans ce domaine, la généralisation de la budgétisation sensible au genre apporterait des progrès.

Le **poids des stéréotypes, des traditions et des religions** pèsent lourd sur le travail des femmes, même s'il varie d'un pays à l'autre. Dans les pays occidentaux, la pénalisation des mères sur le marché du travail contraste toujours avec le bonus pour les pères, que l'on considère encore souvent comme "soutiens de famille", malgré l'augmentation de la proportion des ménages à deux revenus et des familles monoparentales. Au Sud, tous les rapports insistent sur les obstacles liés aux facteurs religieux, sociaux et culturels et liés à la persistance du poids du foyer et de la famille, refusant de reconnaitre aux femmes la capacité de jouer un rôle en dehors de la structure familiale. En Egypte, le rapport insiste aussi sur le rôle joué par les médias qui donnent une vision très traditionnelle des femmes et des hommes. Au Maroc, cet espace d'intervention est investi relativement tôt, avec différents travaux sur les médias et les manuels scolaires depuis 1997, le rapport note cependant que ces travaux n'ont pas eu d'effets notoires dans le pays. De façon générale, observe des tensions dues aux glissements réservé traditionnellement aux hommes et espace privé et dans l'arrivée progressive des femmes dans l'espace public, qui provoque violences et résistances.

Leviers pour le changement

Hormis les pistes déjà évoquées, l'une des conditions du changement est la **disponibilité d'études et d'indicateurs** ventilés par sexe, âge et territoire. Seule une vraie connaissance des problèmes, y compris une analyse des effets en termes de genre des législations en cours de préparation et des budgets permettra l'adoption de politiques permettant une promotion active de l'égalité.

Une **volonté politique forte et sur le long terme** est également un facteur im-

portant de changement, illustré de façon positive par la *Ley de igualdad* Espagne adoptée en Espagne en 2007 et la *Loi pour l'égalité réelle* adoptée en France en 2014, toutes deux visant l'égalité *de facto* dans un large éventail de domaines. La loi française comprend par exemple des mesures pour la généralisation de la parité dans toutes les sphères de la société, une réforme du congé parental favorisant le partage des responsabilités et des mesures pour l'utilisation des marchés publics comme leviers de l'égalité.

L'évolution démographique dans la région a des implications à la fois positives et négatives. Le vieillissement de la population en Europe est un défi pour les systèmes de retraite et pour les femmes travaillant dans des emplois mal rémunérés dans le secteur des soins ou prenant en charge des membres de leur famille. **L'investissement dans le secteur des soins aux personnes** pour améliorer la qualité des soins et revaloriser le travail dans ce secteur pourrait être un facteur de bien-être et de création d'emploi. Dans les pays du sud de l'Europe, le chômage massif des jeunes est un facteur d'injustices et d'instabilité et devrait être une priorité pour l'avenir. Le recul de la natalité et de l'âge moyen au premier mariage (par exemple en Algérie : 20 ans en 1970 et 29 ans en 2008) sont des facteurs positifs pour la participation accrue des femmes au marché du travail. La progression du célibat peut être un moyen pour certaines femmes d'échapper à l'autorité des hommes (Maroc, Algérie où 1 million de femmes restent célibataires).

Une **action concertée et une implication de tous les acteurs concernés, Etat et institutions publiques, secteur privé et société civile** sont indispensables pour assurer le changement. L'Etat doit continuer d'éliminer toutes dispositions discriminatoires, de formuler des législations et politiques publiques favorables la lutte contre la pauvreté des femmes et à l'égalité dans tous les domaines, accompagnées de ressources, d'objectifs et de processus d'évaluation. La mise en place et le maintien de systèmes de sécurité sociale et de services publics inclusifs sur tout le territoire, la protection des femmes dans le secteur informel sont des aspects importants à cet égard. L'intégration d'une perspective de genre dans tous les aspects liés à l'éducation est un élément de base de l'action des pouvoirs publics. L'adoption de mesures pour une vraie parité dans tous les domaines revêt également une importance particulière, ainsi que les politiques d'égalité professionnelle qui prennent en compte la situation et les besoins des femmes dans leur diversité. De la même façon, des mesures spécifiques de mise en valeur du potentiel (mentorat, soutien à la création d'entreprise, formation continue etc.), y compris dans les domaines « non-traditionnels » et visant également les groupes vulnérable de femmes sont indispensables.

Un domaine demandant une attention particulière est celui de **l'articulation entre le travail rémunéré et on rémunéré**, nécessitant une intervention à la fois en matière de congé maternité, de paternité et parental rémunérés, la création d'infrastructures de garde de qualité et abordables pour toutes les personnes dépendantes et l'éducation au

partage égal des responsabilités familiales et domestiques entre les femmes et les hommes.

Le **secteur privé,** notamment les médias ont leur rôle à jouer dans la promotion de l'égalité femmes-hommes. La promotion d'images progressistes des femmes et des hommes, la lutte contre les stéréotypes sexistes et une plus grande participation des femmes dans les **médias** est un élément important. Les médias sociaux ont joué un rôle important dans le « printemps arabe » et ils peuvent continuer de jouer un rôle positif de mobilisation féministe, avec notamment l'avènement d'une nouvelle génération de féministes. Les **entreprises** doivent également s'investir dans la promotion de l'égalité, à la fois en termes de pratiques internes (quotas, promotion et sélection, horaires, flexibilité, structures de garde, coaching, mentorat, actions de sensibilisation, plans d'égalité), mais également par le biais d'actions externe liées à la responsabilité sociale ou actions de labellisation.

Le soutien et la consultation de réseaux de la société civile, nationaux et internationaux, en particulier les organisations de femmes qui possèdent une expertise sur ces questions est cruciale pour émettre des idées, collecter les besoins et faire des propositions sur les questions liées à l'égalité femmes-hommes. La participation de ces organisations doit également permettre la prise en compte de la diversité des besoins et des situations des femmes. La participation de ces organisations doit également permettre la prise en compte de la diversité des besoins et des situations des femmes.

La participation des femmes à la vie politique

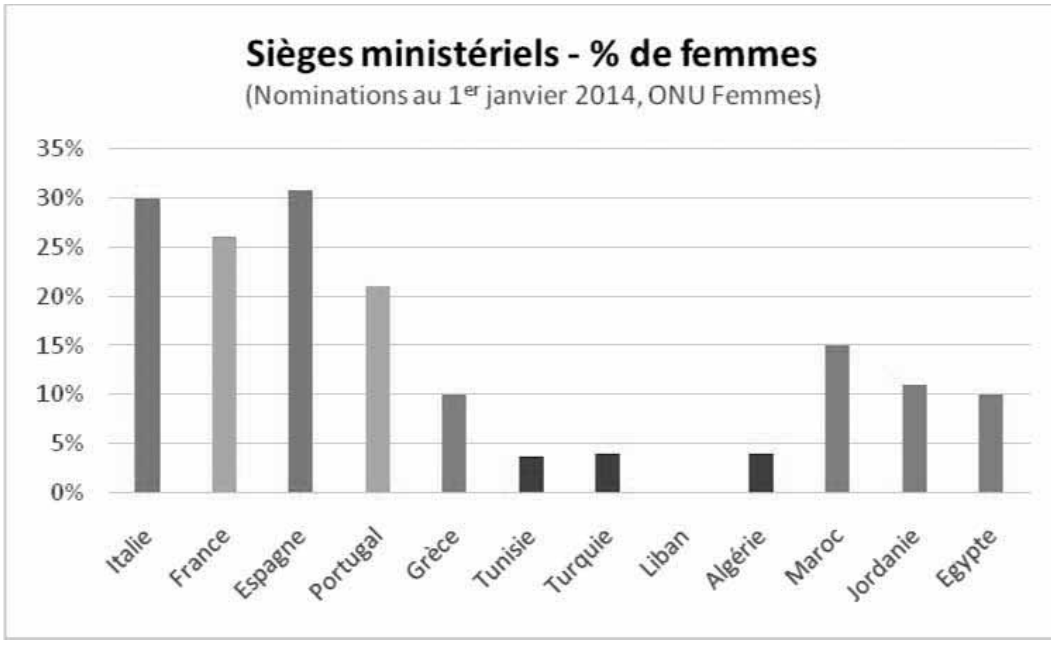
Comme le note le rapport pour la Jordanie, l'engagement des femmes arabes dans la vie politique est une réalité depuis les temps anciens, qui a connu un point culminant au début du XXème siècle avec la période qui a permis aux différents pays de se libérer du colonialisme. Mais cet engagement n'est pas reflété dans le rôle joué par les femmes dans la construction des états modernes et on a ensuite assisté à une régression dans beaucoup de pays accompagnée d'influence croissante de la religion. Cette réalité du passé a ressurgi lors de la phase de « printemps arabe », au cours de laquelle les femmes ont joué un rôle actif et influent, par leur présence dans les foules et les marches pour exiger des réformes. Elles ont cependant ensuite été éloignées, marginalisées et menacées de se voir retirer certains de leurs droits acquis. En Tunisie par exemple, la mobilisation des femmes pendant la révolution ne s'est pas traduite dans les faits puisque sur les 1500 nominations à différents postes décisionnels on ne compte que 7% de femmes. Il existe donc un décalage important entre la forte capacité d'engagement, de mobilisation et de participation des femmes et leur représentation effective dans les institutions politiques.

Dans les pays européens, on a assisté à une augmentation progressive de la représentation des femmes en politiques depuis cinquante ans, à des changements législatifs, mais la politique reste un domaine dominé par les hommes. Ainsi, il n'y a jamais eu de femme cheffe d'Etat

dans les quatre pays considérés et seulement deux premières ministres (l'une en France et l'autre au Portugal).

La lente marche vers la parité

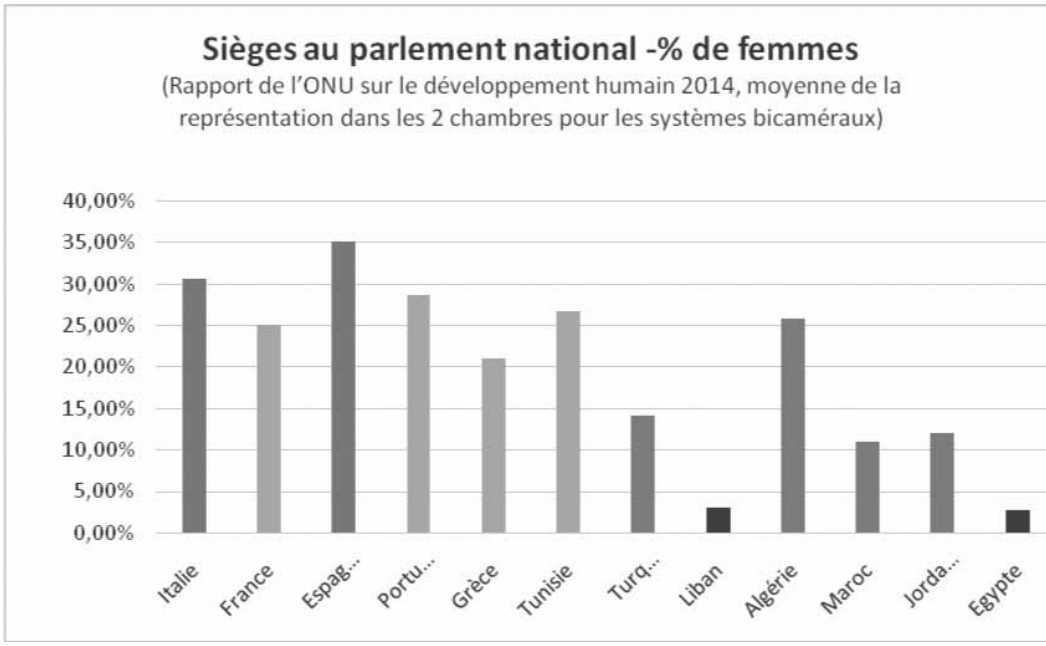
Les chiffres attestent des immenses lacunes dans la progression vers la parité : la moyenne de la **représentation aux postes ministériels** pour les douze pays n'est que de 14% et elle est inférieure à 15% dans huit pays, ce qui démontre l'absence des femmes de la prise de décision exécutive, en particulier dans les pays du sud (moins de 5% dans quatre des sept pays examinés)[19].



Les femmes représentent en moyenne 20.1% des membres des **parlements nationaux** dans les douze pays (moyenne de la représentation dans les deux chambres pour les systèmes bicaméraux). Dans les cinq pays du nord de la Méditerranée, 28.1% des membres des parlements sont des femmes ; 13,6% dans les sept pays du sud. L'Egypte avec 2,8% de femmes au parlement et le Liban avec 3,1% ont des résultats particulièrement inquiétants, même si les taux pour la Turquie, le Maroc et la Jordanie, avec 14% et moins sont très insuffisant au regard d'une vraie démocratie[20].

19. Moyenne calculée à partir des moyennes de la Carte des femmes en politique ONU Femmes 2014. La proportion de femmes ministres en Grèce a entretemps diminué pour passer à 5% en date de mars 2015.

20. Rapport de l'ONU sur le développement humain 2014.



La **Turquie et le Liban sont les seuls des douze pays qui n'ont mis en place aucune mesure de parité** /quota, ni au niveau national, ni au niveau local, et ce malgré une forte mobilisation des organisations de femmes depuis des années en Turquie. Tous les rapports soulignent la nécessité de telles mesures comme condition de la démocratie et pour contrebalancer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées pour accéder à la politique.

Dans les autres pays, différents systèmes ont été mis en place. Le Maroc et Jordanie ont adopté des systèmes de sièges réservés aux femmes : quotas de 60 sièges (15%) adopté en 2011 pour la chambre des représentant e s au Maroc et amenant une proportion de femmes de 17% à la chambre et de 15 sièges pour le Parlement en Jordanie[21] (25% au niveau municipal). Cependant, même si les femmes gagnent également de plus en plus en affrontement libre notamment au niveau local (de 8 à 52 femmes élues hors quotas de 1999 à 2013 en Jordanie), le système reste fragile. Le rapport pour le Maroc souligne la fragilité des mécanismes promotionnels dans ce domaine non institués et non structurels puisque l'on observe un passage brutal de 21% de femmes ministres en 2007 à 3% en 2012 puis 15,8% en 2013[22].

En Algérie, une loi de 2012 a introduit des quotas de femmes variables

21. 6 sièges en 2003, 12 sièges en 2010 et 15 sièges en 2012.

22. La femme marocaine en chiffres- Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles, Octobre 2013.

entre 20% et 50% des candidat e s pour l'assemblée nationale, faisant ainsi passer la proportion de femmes de 7 à 32% de femmes (25,8% en prenant en compte la chambre haute). La constitution tunisienne de 2014 va plus loin que le quota de 25% existant avant la révolution et instaure la parité. Les élections d'octobre 2014 portent ainsi la représentation des femmes à 31,3%.

En Grèce et au Portugal des mesures demandant l'inclusion d'un tiers de femmes sur les listes ont été introduites en 2012 et 2006 respectivement. Le rapport pour le Portugal demande l'introduction d'une réelle parité et de sanctions financières réellement dissuasives. En Italie, l'évolution a commencé au niveau local avec la loi de régionalisation en 2002 demandant la promotion de la parité en laissant une large autonomie de mise en œuvre aux régions et donc avec des résultats variables. Une loi nationale de 2012 a instauré la parité pour les conseils municipaux et les exécutifs municipaux et une loi est actuellement en discussion pour le niveau national. La mobilisation des femmes, notamment le mouvement féministe de 2011 *Se Non Ora, Quando* ? a joué un rôle important dans ces évolutions et le rapport préconise différentes mesures pour améliorer la législation, notamment l'introduction du vote pour les candidat e s à titre personnel. En France, la parité a été inscrite dans la constitution en 1999 puis dans des lois successives, la dernière de 2014 généralisant la parité dans d'autres domaines. La représentation des femmes au parlement est passée de 11% à 25%, mais il demeure nécessaire d'harmoniser la mise œuvre vers le haut et de renforcer de contraintes pour éviter les stratégies de contournement des partis politiques[23].

Obstacles et leviers pour le changement

Les **lois sur la parité** sont des leviers de changement essentiels pour assurer la représentation égale des femmes et des hommes en politique, comme condition essentielle de la démocratie, de la bonne gouvernance et de la prise en compte de besoins et situations de l'ensemble de la population. Ces mesures doivent viser la parité 50/50, comprendre des sanctions efficaces et être adaptées au système électoral. D'autres mesures peuvent aider l'entrée des femmes et des jeunes en politique telles que la limitation du cumul des mandats et un travail sur le statut des élu e s et le mode de fonctionnement des institutions en termes de conciliation avec la vie privée.

Concernant le **niveau local,** d'une part, les femmes restent largement sous-représentées au niveau exécutif: 16% des maires en France, 8% au Portugal[24] et elles se présentent très rarement aux élections pour les fonctions exécutives dans les pays du Sud. En revanche, le niveau local est parfois un vivier et un tremplin pour accéder au niveau national et mettre en avant des *success stories* de femmes en politique (Jordanie), amenant

23. Rapport sur la parité en politique du Haut Conseil français à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, février 2015.

24. INE, Dossiê de Género, 2014

aussi des changements graduels de mentalités dans les communautés.

Les **partis politiques** restent largement dominés par les hommes et ils jouent un rôle essentiel de gardiens à l'accès aux postes électifs, au placement sur les listes électoral et au financement. Dans l'UE en moyenne, on ne trouve que 13% de femmes dirigeantes des principaux partis politiques, aucune pour les cinq pays considérés. Le fonctionnement des partis manque souvent de transparence et ils peuvent limiter l'accès des nouveaux arrivants à la vie politique. Dans les pays du Sud aucun parti n'a introduit des quotas volontaires et certains rapports observent que les partis financent moins bien les campagnes électorales des femmes. Le travail auprès des partis politiques est donc essentiel pour améliorer la situation, en termes de représentation des femmes, mise en place d'outils (formation aux questions d'égalité pour les leaders, quotas volontaires pour les élections, quotas pour les structures internes, sections de femmes), mais également en termes de programmes politiques. Il est également important pour les organisations de femmes d'agir pour assurer que les femmes élues deviennent un vecteur de changement.

Autre obstacle de taille, surtout au Sud, **les stéréotypes et les institutions familiales, religieuses, économique, éducatives, politiques et sociales** soutiennent et promeuvent le rôle traditionnel des femmes. Malgré l'évolution des fonctions du schéma social traditionnel, ces structures exercent toujours une influence qui favorise le rôle des hommes dans l'espace politique et marginalise celui des femmes. D'où un manque de soutien social et moral qui peut affecter les femmes lorsqu'elles tentent d'entrer dans la vie politique. Partout, la participation des femmes en politique est limitée par les rôles de genre et aux attentes sociales avant même l'entrée en politique[25]. Les systèmes de valeurs, de coutumes et de traditions continuent souvent de tracer un portrait stéréotypé des femmes et des hommes, déterminant ce qui est convenable ou pas pour les hommes et les femmes. Ces valeurs sont également véhiculées par les médias qui traitent souvent différemment les femmes et les hommes politiques et accordent moins de couverture aux femmes candidates selon le rapport pour l'Italie par exemple (3,7% de la couverture pour les candidates à Pavie en 2013[26]).

Le **travail sur les mentalités, l'éducation, les médias**, par le biais de campagnes, de sensibilisation, de programmes, de formation etc. doit donc continuer ainsi que la promotion de l'indépendance économique des femmes, le manque de ressources (financières, symboliques etc.) constituant également un obstacle de taille pour l'entrée en politique.

Les **programmes de soutien pour les femmes**, y compris les jeunes femmes, tels que le mentorat (mis en place au Portugal par exemple[27]), la promotion de modèles,

25. The Female Political Career, World Bank & Women in Parliament Global Forum, janvier 2015.

26. Monitoraggio dell'Osservatorio di Pavia sulla presenza dei soggetti politici per genere nei canali televisivi RAI durante la campagna elettorale del 2013.

27. Programme « Woman to Woman » mis en place par le Réseau Portugais des Jeunes pour l'Egalité Femmes-Hommes, 2004-2006 et 2008-2010.

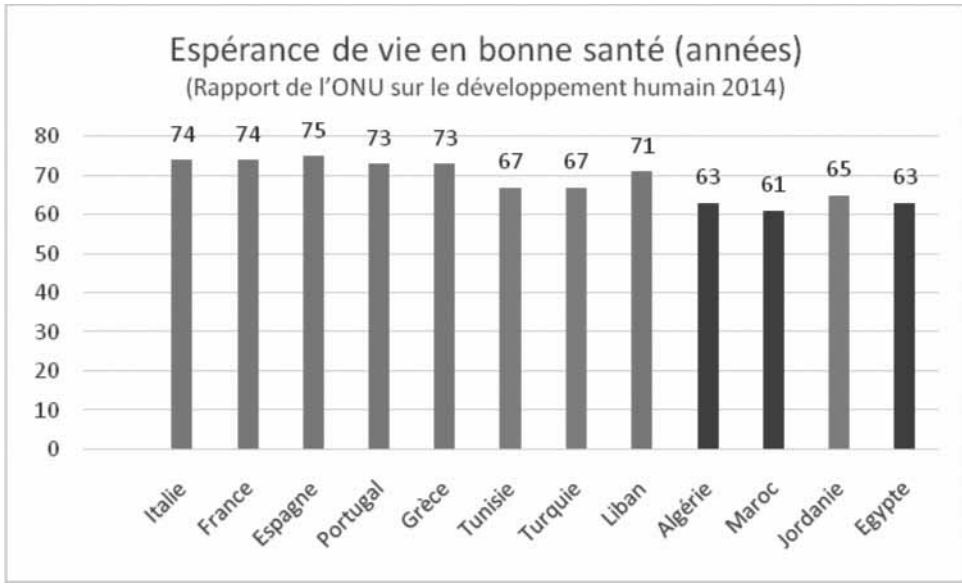
la formation et les renforcements des compétences ont porté leurs fruits et doivent être soutenus. Il en va de même des organisations représentatives de la société civile, y compris les organisations féministes qui jouent un rôle important dans ce domaine (Italie, Turquie, campagne 50/50 du Lobby européen des femmes qui pourrait être transposée dans la région Euro-méditerranéenne), ces organisations doivent être soutenues et consultées pour assurer le progrès à long terme.

Enfin, **l'absence de stabilité politique dans un certain nombre de pays et l'émergence de courants religieux extrémistes** s'attaquant avec force aux mouvements féministes constituent une menace pour les droits des femmes qui appelle à une grande vigilance, fermeté, et investissement accru dans tous les programmes contribuant à l'établissement d'une réelle parité dans tous les pays.

Lutte contre toutes les formes de violences envers les femmes

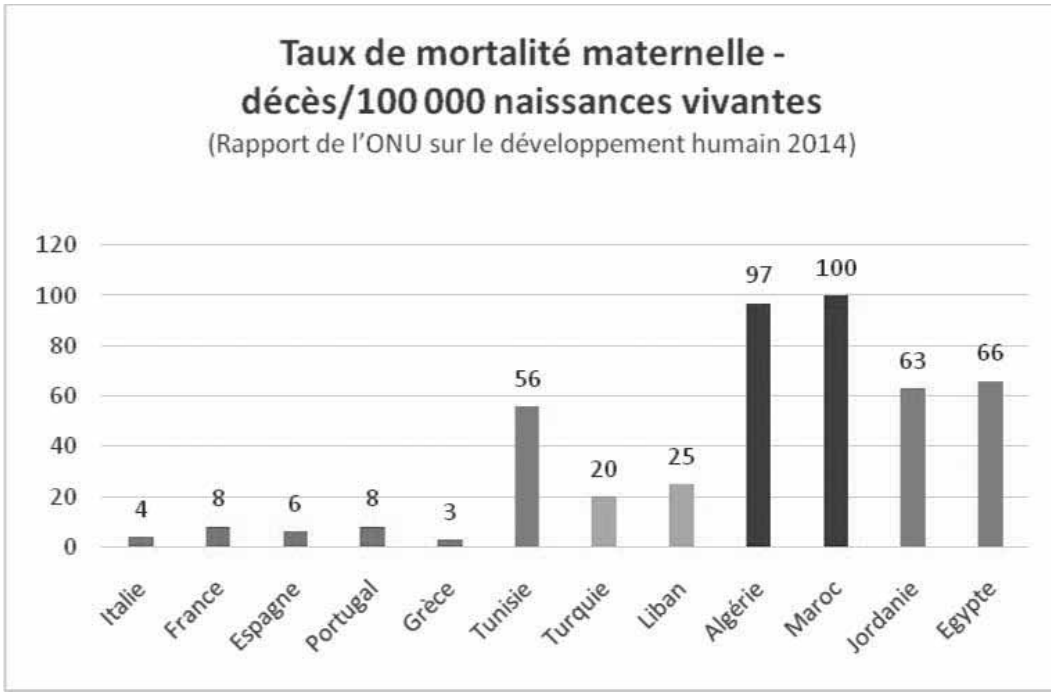
La violence envers les femmes est la violation la plus répandue des droits humains des femmes partout dans le monde. La sensibilisation aux questions de violence a augmenté dans les dernières années et certains des pays ont mis en place des dispositifs, mais une grande partie du travail sur les violences s'appuie toujours sur l'engagement au jour le jour des organisations de femmes.

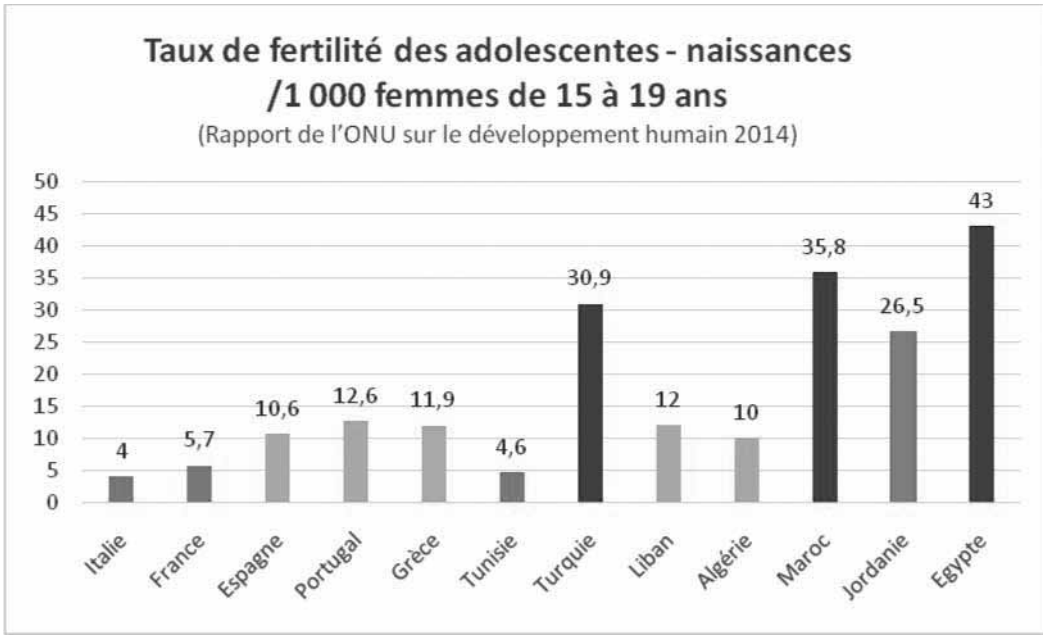
Dans beaucoup des pays considérés, surtout au sud, la dépendance économique des femmes et la montée des fondamentalismes religieux ont des effets désastreux sur la violence contre les femmes. Cette question demande donc une réponse globale et doit être considérée en lien avec tous les aspects de l'égalité, comme l'expression la plus grave des inégalités entre les femmes et les hommes, et pas uniquement comme une question de santé des femmes.



Indicateurs de l'intégrité physique des femmes dans les douze pays

L'espérance de vie en bonne santé des femmes est d'environ 73 ans en moyenne dans les pays du nord de la Méditerranée et de 65 ans au sud. Le **taux de mortalité maternelle**, l'un des Objectifs du Millénaire pour le Développement, est passé de 400 décès maternels pour 100 000 naissances vivantes en 1990 à 210 en 2010 dans le monde, ce qui toutefois bien en deçà de la cible fixée, à savoir réduire de trois quarts le taux de mortalité maternelle. Ce taux est très bas en Europe mais reste assez élevée dans certains pays comme l'Algérie et le Maroc (97 et 100), de même que le **taux de fertilité des adolescentes** (Egypte: 43/1000, Maroc : 36/1000, Turquie : 31/1000, Maroc : 36/1000), attestant des progrès qui restent à réaliser en matière de santé des femmes et de droit des femmes à disposer de leur corps et de leur sexualité.





Pour ce qui concerne **la prévalence des violences** envers les femmes, les données entre pays ne sont généralement pas comparables. Pour les pays membres de l'UE, l'Agence européenne des droits fondamentaux a rendu publique en 2014 la plus grande enquête au monde sur les violences envers les femmes et conclu qu'une femme sur trois a été confrontée à la violence physique ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans. L'enquête conclut également que la grande majorité des survivantes de la violence ne portent pas plainte.[28] Les données fournies par les rapports donnent une idée de **l'énorme étendue du problème** : 75% des femmes libanaises sont confrontées à la violence domestique[29] ; en Egypte, plus de 99,3 % des filles et femmes égyptiennes interviewées affirment avoir subi une forme de harcèlement sexuel au cours de leur vie. 82,6 % ne se sentent pas en sécurité chez elles, chiffre qui monte jusqu'à 86,5 % en ce qui concerne la sécurité dans les transports public[30]. En France 201 000 femmes par an sont victimes de violence de leur partenaire[31]; au Portugal on a compté 42 féminicides en 2014. Au Maroc, une en-

28. La violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE, Agence européenne des droits fondamentaux, 2014, enquête conduite auprès de 42,000 femmes dans l'UE.

29. Estimation Kafa.

30. Les droits des femmes et les perspectives de coopération euro-méditerranéenne, Rapport pour Commission sur l'égalité et la non-discrimination du Conseil de l'Europe, Fatiha SAÏDI, septembre 2014.

31. 1,2% des femmes de 18 à 59 ans vivant en ménage. Chiffres Clés 2014, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère français des droits des femmes.

quête diffusée en 2011 a montré que 63% des femmes de 18 à 64 ans (67% en milieu urbain, 56% en milieu rural) ont été touchées par une forme de violence au cours des douze derniers mois et la violence sexuelle touche 23% des femmes au cours de leur vie[32]. En Turquie, une étude de 2008 a montré que 41.9% de femmes mariées ont été confrontées à la violence physique à un moment de leur vie.

Les progrès programmatiques et législatifs, leviers indispensables du changement

Dans la plupart des pays, la **réponse des gouvernements reste nettement insuffisante** au vu de la gravité du phénomène. Dans les pays du sud de la Méditerranée, on observe aussi une grande dépendance des programmes par rapport aux bailleurs de fonds étrangers. En Italie, la loi de 2013 manque d'une vision coordonnée globale et de mesure préventives. Par exemple, il n'y a pas de normes générales sur les services de soutien aux victimes sur les refuges. La loi grecque ne couvre pas toutes les formes de violence. On observe aussi une montée des violences du fait de la crise et dans le même temps, les capacités des structures d'accueil des victimes sont remises en cause du fait des coupes budgétaires. On note cependant de bonnes pratiques, l'Espagne a été pionnière en 2004 avec sa loi de protection intégrale sur la violence de genre **même si** des coupes budgétaires de 27% ont été réalisées récemment sur sa mise en œuvre. En France, des lois successives depuis 2000 ont marqué des avancées avec des pratiques innovantes récentes: observatoires locaux, facilitation du recours à l'ordonnance de protection, étude sur le coût de la violence[33] etc. Ces bonnes pratiques peuvent être transposées dans d'autres pays. De la même façon la **Convention du Conseil de l'Europe sur la Violence envers les femmes**[34], instrument international très complet qui peut être ratifiée par des pays non-européens est un important levier de changement.

Il n'y **pas de législation cadre sur les violences envers les femmes** en Tunisie (en cours de préparation), au Liban et en Egypte. En Turquie et en Jordanie la loi couvre uniquement la violence domestique. En Turquie, selon le rapport, malgré la loi de 2012, le pouvoir judiciaire (police, juges, avocats, etc.) manque de formation, de consignes claires et parfois de volonté, le système ne fonctionne donc pas efficacement. Au Maroc, on trouve des articles spécifiques sur la violence dans la constitution, mais pas de loi globale sur les violences de genre, malgré trois projets successifs. Deux formes de violence sont actuellement couvertes par la loi, la violence conjugale (« maltraitance physique et négligence » sans toutefois inclure le viol conjugal par exemple) et le harcèlement sexuel au travail. Le rapport note un tiraillement entre élan progressif et élan **égressif entre des textes mul-**

32. Enquête nationale Haut-Commissariat au Plan, Maroc 2009

33. 3,6 milliards d'euros/an.

34. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique : http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/brief_fr.asp

tiples, diversement appliqués, pouvoir d'appréciation des juges, mais également des révisions successives du code pénal qui vont notamment faciliter l'accueil des femmes victimes de violences dans les centres d'hébergement et mettre fin à la double violence envers les victimes mineures de viol qui ne sont plus obligées de se marier à leur violeur afin qu'il échappe à l'emprisonnement (sous la pression de l'opinion publique et des organisations de femmes). En Algérie, une loi criminalisant la violence domestique a été adoptée en mars 2015, qui introduit le harcèlement dans les lieux publics, le harcèlement moral conjugal et vise à préserver les ressources financières des femmes de la confiscation par leur mari. Ce progrès est cependant limité par l'introduction de la notion de pardon de la victime qui peut mettre fin aux poursuites judiciaires.

Même dans les pays où la législation existe, **l'accès des femmes à la justice reste très problématique** pour des raisons liées à l'analphabétisme juridique, à l'absence de ressources, aux préjugés sexistes etc. Cet aspect se reflète par la faible proportion de femmes qui portent plainte : en France seules 10% des victimes de viol portent plainte[35], en Italie 26% des femmes portent plainte, en Egypte, 2,6%.

Un autre obstacle de taille à la jouissance par les femmes de leurs droits fondamentaux est **la limitation ou l'absence de droit à l'interdiction volontaire de grossesse** dans six des sept pays du Sud (sauf la Tunisie). Le recours à l'avortement est légal et sans condition dans les quatre pays européens, cependant en Italie pratique 70% des médecins refusent de le pratiquer[36] et en Espagne courant religieux et conservateurs s'opposent également activement à ce droit.

Tabous et acceptation sociale : une violence souvent invisible et acceptée

Même si la violence envers les femmes reste invisible et insuffisamment prise en charge dans les pays européens, les **mentalités ont beaucoup évolué** dans les dernières décennies : 91% des espagnol e s, 93% des grec que s (avec un changement complet par rapport à 25% il y a dix ans) et 88% des portugais e s (46% en 1999) pensent que la violence est inacceptable et doit être sanctionnée par la loi[37]. Les rapports pour les **pays du sud de la Méditerranée indiquent une plus grande acceptation sociale** de la violence : selon une enquête de 2008, 68 % des algériennes acceptent des violences de leur mari[38]. Selon le rapport pour le Liban, le système demeure essentiellement confessionnel, misogynie et discriminatoire et le confessionnalisme exacerbé empêche tout progrès, les violences sont largement acceptées. Par exemple la notion de viol conjugal est considérée comme « contraire aux valeurs

35. 1,2% des femmes de 18 à 59 ans vivant en ménage. Chiffres Clés 2014, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère français des droits des femmes.

36. Women's Watch Report 2012-2013, Lobby européen des femmes.

37. Women's Watch Report 2012-2013, Lobby européen des femmes

38. Enquête de l'Office National des Statistiques, 2008.

libanaises ». Les rapports notent également que les violences sont aussi le signe des **résistances à la transition vers une société plus moderne** et l'entrée des femmes dans l'espace public. En Egypte, les violences (tests de virginité, viols, assassinats de militantes) ont été utilisées pour exclure, menacer les femmes et les empêcher de participer au processus de transition démocratique.

Certaines formes de violence demeurent **tabou et font l'objet de déni surtout dans les pays du Sud: prostitution**, traite, inceste, pédophilie (Liban, Maroc). La sexualité et l'homosexualité sont également taboues et le corps des femmes demeure un terrain de tensions et d'oppression. Les mariages forcés et les crimes dits «d'honneur», continuent d'exister même lorsqu'ils sont interdits[39]. Certains aspects liés à la **violence économique** restent également tabou, comme la question de l'héritage au Maroc ou les questions de statut personnel au Liban. Les **violences parfois extrêmes envers certains groupes de femmes** (mères célibataires, personnes prostituées, femmes migrantes, en Europe comme dans les pays du Sud) sont souvent invisibles et ignorées. La crise grecque a provoqué des situations de grande précarité et vulnérabilité pour les anciennes employées domestiques sans papier et sans protection sociale et on note aussi les conditions de rétentions inhumaines des migrant e s intercepté e s en mer Egée.

Au Maroc, le rapport note une nouvelle forme de violence, l'embrigadement des jeunes filles dans des réseaux de terrorisme religieux fondamentaliste, enrôlées et endoctrinées pour servir de dites «martyres» du «Jihad armé», d'esclaves sexuelles et de domestiques ménagères et cuisinières, voire probablement de «reproductrices. Cette violence inquiétante est nourrie par des survivances coutumière ou d'une certaine lecture de la Charia. Cette nouvelle forme de violence demande une réflexion et une réponse juridique adaptée.

Dans les pays contrôlés ou influencés par les **groupes fondamentalistes islamistes**, la discrimination prend un aspect de plus en plus violent et la barbarie envers les femmes de groupes comme Al-Qaeda, Daesh ou Al-Nosra appellent à un engagement sans concession de tous les acteurs et mettent en évidence la nécessité d'une séparation de la religion et de l'Etat.

Leviers pour le changement

Des **politiques publiques efficaces** se composent d'un plan d'action, une législation contre toutes les formes de violence, un organisme de coordination, mise en œuvre et évaluation et un budget spécifique[40]. Les pays doivent créer des services d'assistance, améliorer la prévention et la coordination et renforcer la sensibilisation. De la même façon, la garantie des

39. Par exemple en Turquie en 2009, une organisation a compilé plus de 264 cas en sept mois (plus d'un par jour) rapportés dans la presse, dans lesquels une femme avait été tuée par un membre de la famille, mari, ex-mari ou partenaire, cité dans Christian Science Monitor, 14 avril 2011.

40. Basé sur la Recommandation (2002)5 du Conseil de l'Europe sur la protection des femmes contre la violence.

droits en matière de sexualité et de reproduction, y compris le droit à l'IVG sont essentiels.

La réalisation **d'études, y compris les études de prévalence** dans de nombreux pays est un signe positif qui doit se généraliser afin de rendre visible l'invisible. La méthodologie utilisée pour l'enquête de l'Agence européenne des droits fondamentaux pourrait être utilisée pour les pays de l'espace Euromed par exemple. Les campagnes de sensibilisation utilisant des messages et des canaux adaptées au public doivent être généralisées au niveau local, national, voire régional.

L'émancipation économique des femmes, **l'implication des hommes**, la conscience accrue du problème, la **reconnaissance de nouvelles formes de violence** (prostitution reconnue comme une forme de violence en Suède, Islande, France, Irlande) et l'utilisation des **textes internationaux** doivent contribuer à l'éradication progressive de toutes les formes de violence entre les femmes et les filles.

Conclusions

La promotion de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes nécessite **une réponse globale et structurée** car l'égalité concerne tous les aspects de la vie publique et privée. De la même façon, la construction de la démocratie, le développement durable ne pourront se faire sans la mise en œuvre d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'institutionnalisation des politiques d'égalité femmes-hommes devraient devenir un objectif standard des gouvernements: mesures législatives dans tous les domaines pour assurer la pérennité du changement, solide mécanismes institutionnels, mise en œuvre des stratégies de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, inclusion des femmes dans tous les domaines de la prise de décision et transversalité/coordination entre secteurs de l'action publique. De la même façon, l'existence **d'études et d'indicateurs fiables et comparables** sont indispensables pour une prise de décision efficace, y compris dans des phases de transition et d'instabilité politique et sociale et économique. **L'implication concertée de tous les acteurs de la société** revêt également une importance considérable : secteur privé, médias, mais surtout, consultation et soutien de la société civil indépendante, en particulier les organisations de femmes qui possèdent une grande expertise en la matière. La création « d'alliances vertueuses » entre femmes leaders, ONG et personnalités académiques peuvent être moteurs de changement.

La promotion d'une réelle égalité ne pourra se faire sans la prise en compte de **l'implication des différents groupes de femmes** dans la société pour éliminer les inégalités entre les femmes. Les politiques publiques et programmes de tous les acteurs doivent inclure les différents besoins et vulnérabilités des femmes en fonction de leur situation personnelle et du territoire sur lequel elles vivent. Les organisations de femmes ont un rôle important à jouer dans ce domaine.

Dans tous les pays, **les stéréotypes et le contexte socio-culturel** ont une influence considérable dans tous les

domaines et la mise en œuvre de dispositifs doit s'accompagner de campagnes de conscientisation pour tous les acteurs. Les **médias et le système éducatifs** ont un rôle crucial à jouer dans ce domaine et peuvent devenir des vecteurs important de promotion de la culture de l'égalité.

En 2015, aussi bien en Europe que dans les pays du sud, l'élan vers l'émancipation des femmes comme mutation historique fondamentale s'ancre chaque jour davantage dans les réalités quotidiennes. Le **néolibéralisme allié aux conservatismes politiques et religieux et la montée des intégrismes et du populisme** posent cependant un défi particulier aux politiques progressistes en matière d'égalité et de droits des femmes. L'action politique, la mobilisation stratégique et la solidarité féministe, y compris entre les différentes régions et générations, sont des réponses aux attaques aux acquis, à la liberté et à l'intégrité physique des femmes. Il est notamment important de continuer à utiliser les instruments nationaux et internationaux et de saisir le moment du vingtième anniversaire de la Plate-Forme d'Action de Pékin et de l'adoption de nouveaux objectifs du développement durable pour demander un engagement renouvelé des Etats envers les droits des femmes et l'égalité réelle pour la mise en place d'un nouveau modèle de développement durable et équitable des sociétés.

En guise de conclusion : quelques leçons à retenir...

Soukeina Bouraoui
(Directrice exécutive du CAWTAR, professeure agrégée, Tunis)

L'intérêt majeur d'une institution régionale telle que la FFEM réside dans l'approche comparée, qu'elle adopte comme outil pour une meilleure connaissance des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes. Cette approche a été suivie pour la présente publication relative au suivi de la Fondation des Conférences ministérielles. Ce travail a été élaboré en deux étapes : une première pour l'élaboration des rapports/pays et une deuxième pour l'organisation d'un séminaire régional réunissant les auteurs des rapports/pays, des experts et les membres fondateurs de la Fondation.

Ce travail a permis de mettre en lumière la communauté des obstacles qui entravent la vie des femmes, et de démontrer que, quelle que soit la spécificité du pays et le secteur, ces obstacles empêchent les femmes d'exercer leurs droits de citoyennes à égalité avec les hommes. Cette comparaison a permis aussi d'indiquer que des pistes et des solutions existent ; en effet, dans différents pays, des obstacles ont pu être levés. Ces avancées peuvent servir d'exemple et de modèle pour d'autres pays.

Les rapports /pays représentent des « études de cas» qui pourraient bénéficier à d'autres pays par l'échange de leur expertise et leurs bonnes pratiques. Au-delà de chaque pays, toute la Région euro-méditerranéenne pourrait en bénéficier - si toutefois une volonté politique claire et des mécanismes pertinents étaient mis en place. Encourager cet échange est certainement une des tâches de la jeune FFEM, qu'elle devra mettre en œuvre avec les institutions partenaires.

Rappelons que cette Région ne bénéficie pas de manière adéquate de l'ensemble de ses ressources humaines. En négligeant les femmes – et donc la moitié de sa population -, elle souffre d'un déficit de croissance qui se double d'un déficit de démocratie et de bonne gouvernance

Soulignons aussi que ces rapports n'ont pas tous été élaborés par des experts internationaux seniors, certains ont été élaborés par de jeunes chercheures, ou par des militantes de la cause des femmes vivant au cœur des problèmes de leurs sociétés. Certaines d'entre elles ont participé à la mise en œuvre des bonnes

pratiques exposées. Cette pratique est, en soi, une bonne pratique. Elle doit être reprise, et sans doute améliorée, mais elle nous a permis de tirer quelques leçons : trois leçons générales, et trois leçons plus thématiques (tirées de ces rapports qui proviennent de pays différents tant par la langue que par la culture, la pratique religieuse et le niveau de développement).

Première partie : trois leçons générales

1- Comprendre et analyser finement le contexte et les processus qui ont permis les réformes, ainsi que les mécanismes et les compétences requises qui ont permis de les accomplir.

Vérifier si l'approche adoptée est fondée sur le respect des droits humains et les engagements des États. Ne pas s'arrêter à la "copie" de mesures abstraites ou l'adoption de textes de lois. Plutôt examiner si ces réformes ont un impact sur la vie quotidienne et les difficultés concrètes des femmes.

Comment, par exemple, s'articule la reconnaissance des droits de la personne avec l'accès à la justice pour tous ? Ou encore, quel impact positif aurait la possession d'une CARTE d'IDENTITÉ - pourtant condition minimum de la citoyenneté - pour des millions de femmes qui en sont privées ?

2 - Articuler continuellement les propositions de changement ou de réforme et les résultats attendus d'une part, avec les ressources financières et humaines, d'autre part.

Comment, par exemple, appeler à la promulgation d'un texte de loi sur la violence contre les femmes, sans étudier les besoins en termes de création de structures adéquates ? En termes de formation des intervenants (y compris le corps judiciaire et de santé) ? En termes de réhabilitation des femmes survivantes a la violence (capacités économiques, activités génératrices de revenus) ? Sans oublier la protection de leur entourage : famille, enfants, et aussi des associations où ces victimes trouvent refuge. L'accès aux services est primordial et doit être au cœur des changements proposés.

3- Adopter une approche holistique : la question des femmes ne peut être détachée des questions de bonne gouvernance et de démocratie. Elle doit être au cœur des politiques générales de COOPÉRATION MÉDITERRANÉENNE, et ne pas se limiter aux politiques se rapportant à la question des femmes.

Cette approche holistique doit être adoptée au niveau des politiques publiques de chaque pays : qu'il s'agisse de la décentralisation ou de la territorialité, de l'environnement, des lois fiscales, de celles instaurant les taxes et les impôts, de l'éducation, de la santé, de la Sécurité, de la planification… Il s'agira non seulement de travailler sur le "comment " de cette intégration par rapport au Gender mainstreaming, mais aussi sur les mécanismes permettant sa mise en œuvre sur le terrain. Une première étude comparée pourrait être relative aux politiques de promotion des femmes, élaborées par les différents pays de la Région.

Deuxième partie : trois leçons thématiques

Les trois axes majeurs des Conférences ministérielles peuvent être repris comme base de travail pour ce qui suit.

1- Participation économique et opportunités d'emplois

L'appréhension actuelle de la participation économique des femmes devrait être inversée. Cela permettrait de reconnaître davantage leur contribution, en termes d'opportunités plutôt que de contraintes. Il faut tout d'abord retravailler la mise en équation de l'offre et de la demande, en termes d'opportunités économiques, d'entreprenariat, d'emploi. Ceci vaut autant pour chacun des pays concernés, que pour la Zone Méditerranée dans son ensemble, qui ne serait pas en déficit par rapport à d'autres régions du globe. La question est : quel avantage aurait la Région méditerranéenne si elle bénéficiait de toutes ses compétences, et si toutes ses compétences étaient renforcées ?

Ensuite, se pose la question de l'examen des politiques publiques et de la réalisation concrète des programmes d'orientation (scolaire, universitaire et professionnelle) des femmes par rapport aux hommes. Sont-elles préparées pour aller vers les secteurs d'avenir et les secteurs porteurs ?

Cet examen doit suivre tout le cycle de vie, de l'enfance à l'âge adulte et même au-delà. Ceci est nécessaire, d'une part pour mieux comprendre les discriminations que subissent les femmes, d'autre part pour évaluer la perte accumulée en termes de ressources et de manque à gagner pour la région. Il s'agira alors d'apporter des mesures compensatoires ou de rattrapage. Il faudra par exemple développer leurs soft skills et leurs compétences – tant pour les femmes jeunes que pour les moins jeunes.

L'analyse critique par pays est nécessaire pour tous les secteurs. Cela s'applique même aux pays qui ont accompli des progrès. Il faut se demander par exemple : quels ont été les impacts ? Quels sont les indicateurs de résultats pour les pays qui ont adopté des systèmes de comptabilité nationale tenant compte des budgets gendérisés ? Quelles méthodologies ont été suivies ? L'analyse « genre » des systèmes d'éducation doit se baser sur des études de cas relatives à un secteur particulier : par exemple les études d'ingénierie agricole dans une région géographique donnée. Comment les étudiantes diplômées sortantes de ce secteur sont-elles embauchées par rapport à leurs homologues masculins ?

2- Participation politique et participation publique

Ici encore, la leçon à tirer, est de mener des recherches-actions, basées sur des cas pratiques. Ceux-ci démontreront que le changement est possible. Cependant, les difficultés à surmonter et comment elles l'ont été devront être mises en exergue par rapport au résultat.

L'engagement politique des femmes doit être mieux analysé : le pourquoi et le comment des femmes qui s'engagent en politique doivent être mieux compris. Il est nécessaire de créer les mécanismes et les espaces pertinents qui permettent

la représentation politique et publique des femmes. Ainsi, l'engagement associatif des femmes est une très bonne école, et il en est de même de leur engagement dans les représentations corporatives, et ce particulièrement au niveau local.

Mais ceci doit être mis dans le contexte particulier de chaque pays. Ainsi, dans certains pays, où le fonctionnement est loin d'être démocratique, leur absence s'explique par le fait que les femmes s'auto-excluent pour ne pas devenir complices de ces systèmes.

Les rapports/pays ont mis en lumière la similarité des obstacles à la présence des femmes dans les organes de décision, de représentation politique et publique. Quel que soit leur développement économique, tous les pays étudiés accusent un déficit de la représentativité des femmes, y compris par exemple dans les grandes administrations publiques.

Tous les pays peuvent mieux faire ! Des lois sont souvent nécessaires pour s'assurer que les engagements pris par les Etats seront suivis d'effets. Ainsi en est-il de l'Italie, qui a mis en place un système pour assurer la présence des femmes aux postes de décision des autorités locales. Ou encore de la France, qui a promulgué des décrets en 2015 assurant l'application du principe de la parité par l'édiction de pénalités de 30 000 euros, augmentant de manière progressive chaque année tant que le quota n'est pas atteint.

Notons qu'en même temps des mesures de réintégration après congé et d'encouragement à la parentalité des congés (pour les pères et mères) ont été instaurées au niveau de l'ensemble de la fonction publique et même dans les Conseils d'administration des entreprises publiques. Cette mesure s'applique pour les jurys de recrutement et les comités de sélection, en même temps, les employeurs sont tenus de rendre compte de leur action en faveur des femmes.

Par l'analyse de cas concrets, « la bonne pratique » sera mieux comprise. La mesure la plus connue étant le quota, tout son processus doit être analysé. Des exemples venant des rapports des pays du Sud, pris dans cet ouvrage, éclairent sur les résultats des quotas adoptés. Mais on pourrait s'interroger davantage, en amont de la mesure, sur les processus de sensibilisation et de formation, pour comprendre comment les femmes se sont inscrites sur des listes électorales en Tunisie, au Maroc, en Algérie et en Jordanie, en Egypte et au Liban… Pourquoi, comment se sont-elles présentées comme candidates pour des postes importants, y compris présidentiels, et comment sont-elles encouragées, le cas échéant ?

Ces exemples de success stories serviront à d'autres femmes de la Région.

3- Combattre les stéréotypes et les normes socioculturelles

Dans certains pays, les normes religieuses sont prétextes à la discrimination contre les femmes. La meilleure manière de déconstruire ces à priori consiste à démontrer que ces mêmes normes discriminatoires existent dans des pays où la religion majoritaire est différente. L'approche comparée doit être privilégiée car elle permet de lever plus facilement les tabous. Plutôt que de mettre dos à dos les femmes du Sud et les femmes du Nord, il faudrait plutôt rappeler que

la condition juridique et sociale de ces dernières était encore inégale à une époque non lointaine. L'approche délocalisée adoptée par les Conférences méditerranéennes est à encourager et doit être généralisée.

En conclusion, la culture des valeurs fondées sur les droits humains doit faire partie de tous les cursus de formation. Un changement de paradigme fondé sur les valeurs non marchandes est nécessaire et doit être à la base des programmes des radios et télévisions, des réseaux sociaux et des programmes associatifs.

Les associations de femmes et la FFEM doivent développer leurs compétences en matière de communication relative aux droits des femmes pour que celle-ci soit plus ludique, plus facile et plus compréhensive.

Cette approche comparée doit être inclusive et non exclusive : les hommes sont nos partenaires et leur diversité est égale à celle des femmes. Ce travail doit être le fruit commun d'un partenariat entre les femmes et les hommes de la Région euro-méditerranéenne. La diversité de cette Région doit être créatrice de liens et non de ruptures.

Annexe

Conclusions
Union pour la Méditerranée
Troisième conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société

Paris, 12 septembre 2013

1. Les ministres de l'Union pour la Méditerranée (UPM), réunis le 12 septembre 2013 à Paris à l'occasion de la conférence sur le renforcement du rôle des femmes dans la société euro-méditerranéenne, coprésidée par Mme Catherine Ashton, haute représentante de l'Union européenne et vice-présidente de la Commission européenne, Mme Reem Abu Hassan, ministre du développement social du Royaume hachémite de Jordanie, et Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes et porte-parole du gouvernement de la République française, en sa qualité de pays hôte:

2. apportent leur soutien aux bouleversements historiques qui touchent actuellement le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord et sont déterminés à coopérer en vue de prendre des mesures concrètes tenant compte de ces changements;

3. soulignent le rôle important que jouent les femmes dans ces événements et dans les processus de transformation politique en cours en Méditerranée du Sud;

4. sont conscients des possibilités que ces changements offrent pour ce qui est de créer des sociétés plus stables, plus prospères et plus ouvertes, de renforcer le rôle des femmes, ainsi que de promouvoir et d'assurer leur pleine participation à la vie politique, économique, civile, sociale et culturelle;

5. estiment que les réformes entamées dans plusieurs pays ont offert des possibilités de progrès pour ce qui est de donner aux femmes et aux filles la pleine jouissance de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales, mais qu'il faut encore en tirer pleinement parti pour obtenir les améliorations escomptées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes;

6. estiment également qu'il y a lieu d'accorder une attention particulière à la contribution des femmes à l'écono-

mie, ainsi qu'aux effets de la crise économique et financière actuelle et du ralentissement économique mondial sur la vie des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, et qu'il convient de tenir compte de la dimension d'égalité hommes-femmes dans le cadre des processus de reprise et de veiller à ce que les femmes participent auxdits processus;

7. reconnaissent la contribution notable des femmes à l'économie et le rôle moteur qu'elles jouent dans le changement et le développement dans tous les secteurs de la société; attachent, dans ce contexte, une grande importance au respect des droits économiques, sociaux et culturels des femmes, y compris le droit au développement;

8. confirment l'importance qu'ils accordent aux droits des femmes handicapées et à leur émancipation politique, sociale et économique, à travers la conception, la modification et le renforcement de politiques, touchant en particulier à leurs droits en matière d'éducation, de santé et d'emploi, ainsi que la prévention et la lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à leur égard;

9. condamnent fermement toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles et les violations de leurs droits, y compris lorsqu'elles sont commises dans des situations de conflit armé, d'occupation étrangère, de terrorisme de tout type et d'après-conflit, entre autres lorsqu'elles affectent leur droit de circuler librement, de vivre dans la sécurité et la décence, de choisir librement leur résidence sans en être expulsées lors d'interventions armées et musclées et de tout mettre en oeuvre pour que ces situations cessent;

10. reconnaissent que la violence sexuelle et fondée sur le sexe a des incidences non seulement sur les victimes et les survivantes, mais aussi sur leur famille, leur communauté et la société, et réclament des mesures de responsabilisation des auteurs et de réparation ainsi que des voies de recours efficaces; rappellent les résolutions du Conseil de sécurité, notamment les résolutions 1325 (2000) et 2106 (2013), ainsi que les autres résolutions des Nations unies à ce sujet;

11. réaffirment leur attachement aux résultats et aux conclusions des précédentes conférences euro-méditerranéennes sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, qui se sont tenues à Istanbul en 2006 et à Marrakech en 2009, notamment le cadre commun d'action 2006-2011 d'Istanbul;

12. réaffirment leur attachement aux obligations et aux engagements internationaux concernant les droits des femmes définis dans les instruments internationaux auxquels leurs États sont parties, y compris ceux qui figurent dans la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et son protocole facultatif, la déclaration et le programme d'action de Pékin, le programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement (CIPD) et les résultats de leurs réexamens, ainsi que la déclaration du millénaire et les objectifs du millénaire pour le développement, et tiennent compte du cadre de la coopération internationale pour l'après-2015, sur lequel il convient de se fonder pour trouver des solutions aux défis de la région euro-mé-

diterranéenne; rappellent les conclusions concertées de la 57e session de la Commission de la condition de la femme des Nations unies sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles;

13. réaffirment l'importance de promouvoir l'égalité de jure et de facto entre les hommes et les femmes dans le cadre de leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels;

14. manifestent leur soutien aux pouvoirs publics de tous niveaux et aux efforts déployés par les individus, les groupes et les organes de la société pour promouvoir et protéger les droits humains et les libertés fondamentales universellement reconnus – y compris aux organisations de la société civile, notamment celles qui oeuvrent en faveur des droits des femmes, aux défenseurs des droits humains ainsi qu'aux réseaux de femmes et d'hommes actifs dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes en qualité de parties prenantes.

15. Dans cet esprit, les ministres renouvellent les engagements qu'ils ont pris précédemment dans les domaines suivants, et les concrétiseront dans le respect de leurs obligations internationales, dans l'ensemble de la région euro-méditerranéenne:

I. Un droit de participation à la vie politique, économique, civile et sociale égal pour les femmes et les hommes

Les ministres reconnaissent qu'une participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité dans tous les domaines de la vie constitue un droit fondamental et universel, ainsi qu'une condition préalable indispensable au développement socio-économique durable et à la bonne gouvernance démocratique. Cette participation est un moyen efficace de relever les défis politiques, économiques et éducatifs de la région. Afin de promouvoir une participation égale des femmes à la prise de décisions politiques aux niveaux législatif, exécutif et judiciaire, ainsi que dans le secteur privé, les ministres conviennent:

A. de renforcer la participation des femmes aux processus de prise de décisions politiques à tous les niveaux, y compris dans les cas de transformation politique, en leur permettant de circuler librement, en encourageant leur participation aux élections et au gouvernement, en favorisant leur participation active aux communautés locales, aux organisations de la société civile ainsi qu'à la vie politique nationale, en adoptant des politiques et des instruments ciblés, en leur donnant les outils nécessaires, notamment sous la forme de modèles à suivre et de parrainage, et en abordant leurs problèmes et leurs préoccupations dans le processus politique par la création de groupes parlementaires sur la condition féminine;

B. de garantir la participation des femmes aux opérations de reconstruction, de consolidation de la paix et d'élaboration des politiques dans les pays sortant d'un conflit, notamment par la mise en oeuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité, et en faisant en sorte que des représentantes des femmes siègent concrètement à la table

de discussion, pour leur permettre de participer réellement à la prise de décisions;

C. de renforcer la participation des femmes aux processus décisionnels économiques en encourageant leur représentation dans les structures de gouvernance des entreprises, ainsi qu'au sein des syndicats et des organisations patronales, et en mobilisant des ressources des secteurs public et privé pour soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes aux postes de direction;

D. de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi en leur accordant un accès égal au plein emploi, à l'égalité salariale et à la protection sociale, en promouvant un environnement de travail sain, sûr et exempt de harcèlement, en garantissant un transport sûr vers et depuis le lieu de travail, en luttant contre le travail à temps partiel involontaire, ainsi qu'en mettant en place des conditions de nature à permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle, comme des congés de maternité et de paternité payés, une protection accrue des femmes sur leur lieu de travail en lien avec la grossesse et la maternité, une répartition égale des tâches familiales et ménagères entre les femmes et les hommes, et des services de garde d'enfants et d'autres personnes dépendantes;

E. d'améliorer l'emploi des femmes dans le secteur privé en remédiant à l'inadéquation entre les compétences enseignées à l'école et celles requises sur le marché du travail, en garantissant une égalité d'accès à un enseignement de qualité, en promouvant l'éducation et la formation des femmes dans des universités scientifiques et techniques et des établissements similaires, en introduisant des programmes d'apprentissage tout au long de la vie pour les femmes et en encourageant les entreprises privées à lancer des programmes de formation pour les femmes diplômées, en incitant le secteur privé et les fondations à investir dans des programmes et dans l'amélioration des compétences pour favoriser les entreprises de femmes et les possibilités d'évolution de carrière des femmes et des filles, et en soutenant le recrutement, la fidélisation et l'avancement des femmes et des filles dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation, au moyen de critères transparents;

F. de favoriser l'esprit d'entreprise, le travail indépendant, ainsi que l'indépendance et l'émancipation économiques des femmes en prenant des mesures législatives, administratives, sociales et éducatives pour garantir aux femmes un accès égal et complet aux ressources économiques, ainsi que le contrôle de celles-ci, notamment en matière de propriété foncière – y compris dans le cadre de la succession –, de crédits, de prêts, d'information, de ressources naturelles et de connaissances technologiques, et en encourageant les institutions financières à intégrer la dimension d'égalité hommes-femmes dans leurs produits et leurs services et à accorder des microcrédits aux femmes;

G. de réduire les disparités entre les femmes et les filles vivant en milieu rural et celles vivant en milieu urbain en garantissant un accès à l'éducation, à des formations techniques et professionnelles, aux nouvelles technologies, à une aide financière et à des crédits et en favorisant l'esprit d'entreprise chez les femmes également dans les zones

rurales, et en créant et en développant des services de garde d'enfants et d'aide familiale dans les zones rurales isolées;

H. de veiller à l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'émancipation des femmes en tant qu'éléments centraux dans le cadre des objectifs de développement durable pour l'après-2015; d'analyser et d'appliquer les enseignements tirés des efforts réalisés pour atteindre les objectifs du millénaire pour le développement, en s'attachant en particulier à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'émancipation des femmes en tant qu'éléments essentiels au développement durable et à l'éradication de la pauvreté;

I. de renforcer la citoyenneté des femmes en leur garantissant le droit à une protection égale par la loi, notamment l'égalité des droits avec les hommes en matière d'acquisition, de changement et de conservation de la nationalité, ainsi que la possibilité de transmission de leur nationalité à leurs enfants.

II. La lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'encontre des femmes et des filles

Se référant à la déclaration de Barcelone et au cadre d'action d'Istanbul et rappelant les conclusions concertées de la 57e session de la Commission de la condition de la femme (CSW) des Nations unies, les ministres condamnent fermement toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles et reconnaissent que la violence et la discrimination fondées sur le sexe violent les droits humains et les libertés fondamentales des femmes et des filles et les empêchent de les exercer pleinement. La convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), les résolutions de l'Assemblée générale des Nations unies sur l'intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et la résolution visant à éliminer les mutilations génitales féminines et la violence à l'égard des femmes, ainsi que les conclusions concertées de la 57e session de la CSW des Nations unies, fournissent un ensemble complet de mesures visant à éliminer et à éviter toute forme de discrimination et de violence à l'encontre des femmes et des filles. Dans ce contexte, les ministres conviennent:

A. d'aborder de manière plus efficace la prévention et la lutte contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles, y compris la violence domestique, le harcèlement sexuel, le harcèlement dans les espaces publics quand il vise à intimider les femmes et les filles qui exercent leurs droits humains et leurs libertés fondamentales, en particulier la liberté d'opinion et d'expression, en adoptant des stratégies cohérentes et coordonnées pour prévenir et combattre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles, en prévoyant des mécanismes adéquats de prévention, d'enquête, de poursuite et de sanction des auteurs afin de mettre un terme à l'impunité, en garantissant aux femmes le droit à une protection égale par la loi, l'accès à des conseils juridiques et à la justice, ainsi que le droit à des soins de santé appropriés, y compris en matière de santé sexuelle et

génésique, et des droits génésiques, conformément au programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement, au programme d'action de Pékin et aux documents issus de leurs conférences de réexamen;

B. de promouvoir l'éducation comme moyen de prévention de toutes les formes de violence à l'encontre des femmes en créant des formations pour tous les acteurs concernés par la lutte contre la violence, notamment les fonctionnaires et agents de la fonction publique, y compris dans le domaine judiciaire, les policiers, les responsables politiques, les professionnels de la santé, les enseignants, les filles et les garçons scolarisés, en associant et en éduquant les hommes et les garçons et en les invitant à être responsables de leurs actes, en instaurant et en maintenant un climat éducatif propice à l'égalité et au respect mutuel dans les écoles, et en reconnaissant le rôle important que peuvent jouer les médias, y compris les médias sociaux, dans l'incitation mais aussi comme instrument du changement social dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles;

C. d'informer les stagiaires dans les organes judiciaires, les candidats à la fonction de juge et les substituts du procureur sur le traitement des femmes victimes dans le cadre des procédures juridictionnelles, afin d'améliorer la protection juridictionnelle des droits des femmes victimes de violence, et de mettre en oeuvre le programme de partenariat interorganisations en matière de prévention en vue de sensibiliser les citoyens et de les encourager à signaler des actes de violence à l'égard des femmes;

D. de prévenir et de combattre toutes les formes de violence sexuelle et de violence à l'encontre des femmes et des filles, notamment d'éliminer la violence domestique, la traite des êtres humains et les pratiques préjudiciables telles que les mutilations génitales des femmes, les mariages des enfants, les mariages précoces et forcés et les crimes d'honneur, en sensibilisant davantage les hommes et les femmes, ainsi que les garçons et les filles, en augmentant l'âge minimal du mariage pour satisfaire aux obligations découlant de la convention des Nations unies relative aux droits de l'enfant, en révisant, promulguant et appliquant strictement les lois et les réglementations relatives à ces questions et en faisant en sorte que la société soutienne l'application de ces lois afin d'éliminer de telles pratiques, et en infligeant des sanctions en cas d'infraction;

E. de garantir aux femmes victimes de violence et aux survivantes un cadre approprié en leur fournissant des services de soutien et des abris adéquats, des conseils de professionnels, des services de garde d'enfants et de réadaptation, en mettant en place des lignes d'assistance téléphonique à l'intention des femmes et des filles victimes de violence, en adoptant les mesures législatives et autres qui s'imposent pour interdire le règlement extrajudiciaire obligatoire et forcé des litiges, y compris la médiation et la conciliation forcées, en rapport avec toutes les formes de

violence à l'égard des femmes et des filles, et en informant les professionnels de la santé et de l'aide sociale, le personnel de sécurité, la police, les avocats et les autorités judiciaires des risques et des consé-

quences de la violence sur les plans social, psychologique, physique et juridique;

F. de renforcer le rôle des organisations de la société civile, en particulier les associations de femmes et de jeunes, les défenseurs des droits des femmes, ainsi que les collectivités et les communautés locales, dans le cadre des efforts visant à éliminer toutes les formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes et des filles;

G. de reconnaître les liens qui existent entre l'émancipation économique des femmes et l'élimination de la violence, de développer l'esprit d'entreprise pour permettre aux femmes d'acquérir une indépendance économique et de se réadapter en vue d'une vie exempte de violence, de permettre aux femmes de s'émanciper en stimulant leur confiance en elles, en les réunissant au sein de réseaux et en leur donnant davantage de moyens d'expression pour défendre leurs droits.

III. Un changement d'attitude et de comportement pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes afin de favoriser l'émancipation des femmes, non seulement en matière de droits, mais aussi dans la pratique

Les ministres conviennent que la lutte contre les stéréotypes féminins et masculins et l'évolution des normes et des comportements sociaux sont les principaux éléments permettant de garantir la promotion du rôle actif des femmes dans la société sur un pied d'égalité avec les hommes. À cet égard, les ministres conviennent:

A. de promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes et des hommes dans les médias et le système éducatif, et de sensibiliser la société à l'égalité entre les hommes et les femmes afin de favoriser l'émancipation des femmes en organisant des campagnes de sensibilisation et d'information, ainsi que des formations dans les écoles ciblant non seulement les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons, ainsi que les employeurs et les salariés des secteurs public et privé, afin d'encourager des attitudes et des comportements positifs et de garantir un changement des comportements institutionnels en ce qui concerne les droits et les libertés fondamentales des femmes;

B. d'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques nationales destinées à promouvoir des rôles équilibrés et non stéréotypés des femmes et des filles dans la société et à lutter contre la traite et l'exploitation sexuelle des femmes et des filles;

C. d'encourager un réel partenariat entre les secteurs public et privé, les employeurs, les syndicats, les entreprises et les associations professionnelles, ainsi que les organisations de la société civile, les associations de femmes et de jeunes, dans l'ensemble de la région euro-méditerranéenne, dans le cadre du dialogue qui vise à améliorer la situation des femmes.

* * *

Les ministres des États membres de l'UPM conviennent d'établir un mécanisme de suivi efficace sous la forme d'un forum euro-méditerranéen sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, afin de garantir un dialogue effectif sur les politiques et la législation en rapport avec les femmes et sur leur mise en oeuvre. Les ministres chargent des hauts fonctionnaires/experts de se réunir au moins une fois par an pour examiner les progrès réalisés dans la traduction des engagements ci-dessus en textes de loi et l'application des mesures prévues dans les présentes conclusions, et de faire rapport aux hauts fonctionnaires de l'UPM. Les hauts fonctionnaires/experts tiendront des réunions afin d'examiner les progrès accomplis pour ce qui est du renforcement du rôle des femmes dans la société, en tenant compte des résultats des consultations réalisées auprès de la société civile.

Afin de concrétiser les mesures relevant des différents thèmes prioritaires et d'amener la coopération concernant le renforcement du rôle des femmes dans la société à un niveau opérationnel, les ministres, conformément à leurs politiques nationales, soutiendront l'élaboration de projets dans ce domaine par les parties prenantes, y compris les organisations de la société civile, notamment en recensant leurs besoins d'assistance technique et en mettant en place un environnement propice à la réalisation de tels projets, y compris en apportant un financement approprié. Ils se félicitent des projets estampillés par l'UPM, tels que présentés dans le rapport de suivi du secrétariat de

l'UPM concernant l'émancipation des femmes et l'égalité entre les hommes et les femmes, encouragent les États membres, les organisations régionales et internationales, ainsi que les organisations non gouvernementales à présenter des projets concrets en vue de les faire estampiller par les hauts fonctionnaires de l'UPM et invitent le secrétariat de l'UPM à trouver des sources de financement et à faciliter l'accès au financement pour ces projets.

Les ministres conviennent d'organiser la prochaine conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société en 2016 afin d'examiner et d'évaluer les progrès réalisés.

Les ministres remercient la République française pour son hospitalité et pour tous les efforts qu'elle a consentis afin de garantir le succès de cette conférence.

Déclaration de Marrakech adoptée lors du séminaire sur l'évaluation des mécanismes sur les violences à l'encontre des femmes, à l'occasion du 2ème Forum mondial des droits de l'Homme

Novembre 2014

Préambule

Face aux échéances internationales de 2015 (Révision de la plateforme de Pékin, adoption de l'agenda de développement post 2015, Rio +20) et dans le cadre du Forum Mondial des Droits Humains, la Fédération de la Ligue des Droits des Femmes (FLDDF) a réuni des organisations et des expert(e)s pour évaluer les mécanismes internationaux se rapportant aux violences à l'encontre des femmes (VEF).

L'événement, qui s'est tenu à Marrakech le 26 novembre 2014, avait pour objectif d'évaluer le fonctionnement des instruments internationaux et d'explorer de nouvelles démarches pour améliorer leur efficacité afin de prévenir et éliminer les violences fondées sur le genre.

Le séminaire a permis de dégager des recommandations pour rappeler aux gouvernements leurs engagements internationaux pour éradiquer la violence. Le débat a porté notamment sur la pertinence et la nécessité de mettre en place ou de consolider un mécanisme relatif aux VEF contraignant et efficace. Ce mécanisme devra assurer la prévention, la protection, la sanction, la réparation et l'évaluation.

La violence à l'encontre des femmes constitue la violation des droits humains la plus répandue dans le monde. Elle est le résultat d'une organisation sociale basée sur la domination masculine, génératrice de discriminations sexistes et de rapports inégaux entre les femmes et les hommes.

Elle prend différentes formes : physique, sexuelle, d'exploitation sexuelle, psychologique ou encore économique, institutionnelle. Elle ne reconnait ni frontière d'âge, de race, de culture, de richesse ou d'emplacement géographique. Elle peut être exercée au sein de la famille, de la collectivité, comme elle peut être perpétrée ou tolérée par l'État.

* * *

Considérant que :

- L'adoption successive d'une multiplicité d'instruments internationaux contre les violences de genre a favorisé la construction progressive d'un domaine d'action politique intéressant les femmes du monde entier,
- La persistance de disparités sur les outils et résultats avec notamment certains domaines de résistance (conflits armés, exploitation sexuelle, et plus généralement les inégalités de statut, etc.).

Nous recommandons

Au niveau national :

L'adoption des lois intégrales pour lutter contre les violences basées sur le genre ;

La mise en place de stratégies et de plans d'actions pour l'Égalité qui intègrent la lutte contre toutes formes de violences de genre ;

L'adoption par les parlements de législation intégrant la prévention, la protection des victimes, les poursuites des agresseurs, et la réparation ;

La formation de professionnel-les en contact avec les victimes ;

L'élimination des stéréotypes dans les programmes scolaires, manuels éducatifs et produits médiatiques ;

La constitution d'une banque de données avec des statistiques étayées par des enquêtes de terrain axées sur des échantillons représentatifs de la population.

Au niveau international :

La ratification et la mise en oeuvre des conventions internationales et régionales de référence sur la Violence à l'Encontre des Femmes (VFG);

La levée des réserves substantielles qui contredisent les normes fondamentales et annulent leur effectivité ;

Le renforcement des mécanismes onusiens se rapportant aux VEF et la simplification de leurs procédures ;

La consolidation de l'apport contraignant du CEDAW et de son protocole facultatif en matière d'éradication des VEF ;

La coordination entre les mécanismes existants sur les violences dans l'optique d'une optimalisation, efficacité et efficience des moyens humains et matériels ;

L'évaluation systématique dans le cadre des mécanismes de suivi, du cout économique des VEF dans le contexte de l'agenda post 2015 des Objectifs de Développement Durable.

Structures signataires :

La Fédération de la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (FLDDF),

Mme Naëla Gaber, membre du Comité CEDAW,

Nathalie Pilhes, Direction Interministérielle à la Méditerranée (DIMed)

Mme Sylvia Gagliardi, chercheure associée au Centre Irlandais des Droits Humains de l'Université de Galway,

Mme Esther Fouchier, Présidente du Forum Femmes Méditerranée (FFMed),

Mme Maria-Angels Roque, Directrice Division Cultures de la Méditerranée de l'Institut Européen de la Méditerranée (IEMed),

Mme Françoise Morvan, Présidente de la Coordination française pour le Lobby européen des femmes (CLEF),

Mme Sarah Mantah, membre de l'association Genre En Action (GEA),

Mesdames Zohra Mezgueldi et Geneviève Dermenjian, Présidente et Secrétaire générale du Réseau Universitaire et Scientifique Euro-Mediterranéen sur les Femmes et le Genre (RUSEMEG),

Mme Asuncion Miura, membre de la Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres (CIMTM),

Mme Michèle Loup, Vice-Présidente d'Élues Contre les Violences faites aux Femmes (ECVF),

Mme Karin Helweg-Latren, membre du Conseil National Danois des Femmes,

Mme Serena Romano, Présidente de l'association Corrente Rosa,

le Réseau marocain des Femmes Solidaires contre la violence de Genre.