



Proyecto de cooperación entre la Fundación 1º de Mayo y la UGTT (Departamento de Relaciones Árabes e Internacionales

**2023 /
2024**

Estudio comparativo sobre la representatividad de las mujeres en la UGTT, en el gobierno, partidos políticos, instituciones públicas y asociaciones.

Con el apoyo de



Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID).

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva del autor y no refleja necesariamente la posición de la AECID.



AGRADECIMIENTOS



Queremos expresar nuestra gratitud y nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido a este estudio.


En particular, citamos

A LA FUNDACIÓN 1 DE MAYO DE CCOO, especialmente a nuestras queridas compañeras y amigas Alejandre y Ofelia.

Nuestros queridos y queridas camaradas del Departamento de la Mujer y la Juventud, especialmente el camarada Samir Cheffi, secretario general Adjunto del Departamento, así como el Comité de la Mujer y colegas del Departamento.

A todas las mujeres que aceptaron ser entrevistadas.

A todas las personas que nos ayudaron a obtener los datos para este modesto trabajo.





PRÓLOGO




Por Dña. Hedia Arfaoui secretaria general Adjunta de Relaciones Árabes e Internacionales y miembro permanente del Consejo General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El estudio se titula "Estudio comparativo sobre la representación de la mujer en la UGTT, en el Gobierno, en los partidos políticos, en las instituciones públicas y en las asociaciones". Este estudio se inició con el objetivo de comprender y analizar la posición de las mujeres en las distintas instancias de poder e influencia en Túnez.

El camino hacia la igualdad de género e s t á plagado de obstáculos y desafíos. Aunque Túnez ha realizado importantes avances a lo largo de las décadas, las mujeres siguen enfrentándose a barreras sistémicas y culturales que limitan su plena participación en la vida política, económica y social. El objetivo de esta investigación es arrojar luz sobre estos retos y estudiar formas de mejorar la situación.

Hemos optado por un enfoque que combina elementos cuantitativos y cualitativos. El análisis cuantitativo nos permitió evaluar la situación actual y observar la evolución e n e l tiempo de esta representatividad, que esperamos sea acorde con los valores de un país democrático, progresista y fundado en el Estado de Derecho.



PRÓLOGO




El enfoque cualitativo pretende comprender mejor las experiencias de las mujeres líderes en partidos políticos, asociaciones, sindicatos y gobierno.

Mediante entrevistas en profundidad, hemos recogido testimonios ricos y diversos que ofrecen una perspectiva equilibrada de las realidades cotidianas de estas mujeres.

Exploramos las estrategias que han desplegado para superar los obstáculos, las motivaciones que les impulsan y los consejos que dan a quienes aspiran a puestos directivos.

Sin embargo, como cualquier investigación, este estudio no ha estado exento de dificultades metodológicas, entre las que destaca la disponibilidad relativamente limitada de datos para nuestro enfoque cuantitativo. Esto subraya la importancia que tiene prestar una atención primordial a la recopilación de datos desglosados por sexo, con el fin de hacer un seguimiento más eficaz de las tendencias e intervenir adecuadamente. Hemos compensado estas deficiencias reforzando el análisis cualitativo, con el objetivo de ofrecer una imagen lo más precisa y completa posible de la situación actual.

Esperamos que este estudio contribuya a enriquecer el debate sobre la representatividad de las mujeres en Túnez e inspire acciones concretas para promover una igualdad auténtica y duradera. Las mujeres que hemos conocido son pioneras, modelos de resistencia y determinación. Sus historias deben ser escuchadas y sus luchas reconocidas.






PRÓLOGO



Ojalá este trabajo sirva de catalizador para nuevas investigaciones e iniciativas encaminadas a reforzar la posición de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad tunecina.

Quisiera expresar mi profunda gratitud a todas las mujeres que han compartido sus experiencias con el equipo de investigación, y a todas las que han contribuido a este estudio. Su dedicación y pasión por la causa de la igualdad de género son una inspiración para todas las personas. También queremos expresar nuestro sincero respeto y agradecimiento a nuestras colegas del Departamento de la Mujer y la Juventud, encabezadas por el camarada Samir Cheffi y su equipo, que generosamente nos facilitaron gran parte de los datos para este estudio.



RESUMEN

Este estudio comparativo sobre la representatividad de las mujeres en Túnez pone de relieve importantes avances, pero también retos persistentes. Aunque el marco jurídico e institucional tunecino es favorable a la igualdad de género, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los altos cargos, como la dirección general y secretaría general, miembros del gobierno y del parlamento, y en las estructuras decisorias de la UGTT.

Se han hecho progresos en algunas instituciones públicas y en la UGTT, donde se han introducido políticas de cuotas.

Sin embargo, los estereotipos de género y los obstáculos socioculturales siguen limitando la participación de las mujeres. Para remediarlo, son vitales recomendaciones como el refuerzo de las políticas de paridad, el fomento de la tutoría y la formación, y la sensibilización para deconstruir los estereotipos de género.

Estas acciones son esenciales para garantizar la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones en Túnez, que sigue siendo conocido como un país modelo en la región MENA (Meadle East North Africa).




PALABRAS CLAVE



Representación de las mujeres - Igualdad de género

- Paridad - Marco jurídico - Políticas de cuotas – Gobernanza -
Estereotipos de género - Barreras socioculturales - Liderazgo
femenino - Tutoría - Formación continua Desarrollo socioeconómico -
Participación política - Inclusión – Diversidad



PALABRAS CLAVE

Este estudio comparativo sobre la representatividad de las mujeres en Túnez pone de relieve avances significativos, pero también retos persistentes. Aunque el marco jurídico e institucional tunecino es favorable a la igualdad de género, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de alta responsabilidad, como los puestos de dirección general y secretaría general. Se han realizado progresos notables en algunas instituciones públicas y en el seno de la UGTT, donde se han aplicado políticas de cuotas. Sin embargo, los estereotipos de género y los obstáculos socioculturales siguen limitando la participación de las mujeres. Las recomendaciones incluyen el refuerzo de las políticas de paridad, el fomento de la tutoría y la formación, y la sensibilización para desmontar los estereotipos de género. Estas acciones son esenciales para garantizar una participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones en Túnez.

PALABRAS CLAVE

Representatividad de las mujeres - Igualdad de género - Paridad - Marco jurídico - Políticas de cuotas

Gobernanza - Estereotipos de género - Obstáculos socioculturales Liderazgo femenino - Tutoría - Formación continua Desarrollo socioeconómico - Participación política Inclusion - Diversidad

CONTENIDO

Introducción general.....	15
Metodología	18
Contexto e importancia del estudio.....	23
1. Antecedentes del estudio.....	23
2. Importancia del estudio	28
Objetivos	30
Investigación documental.....	34
1. Objetivo principal	34
2. Fuente de investigación	34
Análisis de datos.....	38
Sección 1: Análisis general	38
1. La situación de Túnez en relación con el resto del mundo.	38
2. Análisis comparativo temporal.....	41
Sección 2: Análisis comparativo por institución	45
I. UGTT	46
1. población destinataria	47
2. Período de recogida de datos.....	48
3. Antecedentes históricos	49
4. Representación en las grandes estructuras nacionales de la UGTT.....	50
I. GOBIERNO.....	74
1. Periodo anterior a 2011.....	74
2. Periodo 2011 - 2021	75
3. Desde 2021	76

CONTENIDO

III. Representación de las mujeres en el Parlamento	
Túnez.....	78
1. Representación en el Parlamento antes de 2011.....	81
2. Representación de las mujeres en el Parlamento después de 2011.....	83
IV. Representación de las mujeres en la función pública.....	87
1. Periodo anterior a 2011.....	87
2. Período posterior a la revolución 2011-2018.....	89
3. Periodo 2019-2023.....	94
Estudio cuantitativo	103
1. Metodología de la entrevista individual.....	103
2. Guía de entrevista semiestructurada	105
3. Análisis de los resultados.....	107
• Fase 1: Transcripción de las entrevistas	107
• Fase 2: Codificación e identificación de temas	125
• Fase 3: Análisis temático.....	128
• Fase 4: Conclusión y recomendaciones.....	133
CONCLUSIÓN GENERAL	137
BIBLIOGRAFÍA	141
WEBOGRAFÍA "	143

LISTA DE ABREVIATURAS

UGTT: Unión General Tunecina del Trabajo

CCOO : Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Departamento Mujeres: Departamento de la Mujer, Juventud Trabajadora y Asociaciones.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Naciones Unidas

GDR: Global Gender Report

MENA: Meadle east north africa

ARP: Assemblée nationale (Asamblea Nacional)

DG: Dirección General

SG: Secretaría General

CAN: Comisión Administrativa Nacional

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1: Clasificación de Túnez en el mundo	38
Cuadro 2: Índice global de la brecha de género.	42
Cuadro 3: Índice de diferencias entre hombres y mujeres 2014	43
Tabla 4.....	51
Cuadro 5: Desglose de mujeres y hombres por sector	62
Cuadro 6: Fuente: Estudio sobre políticas públicas.	77
Tabla 7.....	81
Cuadro 8: Evolución del número de mujeres parlamentarias en Túnez.....	83
Cuadro 9: Porcentaje de mujeres en 2004-2007.....	89
Cuadro 10: Comparación del indicador a lo largo de los tres años	89
Cuadro 11: Porcentaje de mujeres en la población activa en 2016.	92
Cuadro 12.....	95
Cuadro 13.....	95
Cuadro 14: Porcentaje de mujeres en el SOO de mayor fortuna.	99
Cuadro 15: Índice global de la brecha de género.	99

LISTA DE CIFRAS

Figura 1: Gráfico de desviaciones medias	39
Figura 2: Evolución de las puntuaciones de la brecha de género entre 2014 y 2023.....	44
Gráfico 3: Evolución de la presencia de mujeres en las Convenciones Generales de los sindicatos	52
Figura 4: Representación de las mujeres en el Consejo Nacional.	54
Figura 5: Representación geográfica de las mujeres en el Consejo Nacional.....	55
Figura 6: Representación sectorial de las mujeres en el Consejo Nacional.....	56
Figura 7: Mujeres en la CAN	58
Figura 8: Representación relativa de los miembros de la CAN.	59
Figura 9: Representación de las mujeres en el Comité Ejecutivo.	60
Gráfico 10: Evolución del número de mujeres en cargos ejecutivos sectoriales.....	66
Gráfico 11: Evolución del número de mujeres en las oficinas regionales.....	67
Figura 12: Desglose de mujeres y hombres por sector.	70
Gráfico 13: Evolución del número de mujeres en el Parlamento tunecino.....	81

LISTA DE CIFRAS

Gráfico 14: Proporción de mujeres en los parlamentos de todo el mundo	86
Figura 15: Proporción de mujeres en los parlamentos de todo el mundo en 1997	86
Figura 16: Capacitación política de las mujeres	100
Figura 17: Tendencia 2006-2014	102

INTRODUCCIÓN GENERAL:

La igualdad de género es un pilar fundamental de toda sociedad democrática y equitativa. En Túnez, esta búsqueda de la igualdad ha estado marcada por avances legislativos e importantes reformas encaminadas a mejorar la situación de la mujer en diversos ámbitos de la vida pública y privada. Sin embargo, a pesar de estos avances, la representación de las mujeres en los órganos de decisión y en los puestos de poder sigue estando por debajo de las expectativas.

Este estudio, titulado "Estudio comparativo sobre la representación de las mujeres en la UGTT, en el gobierno, en los partidos políticos, en las instituciones públicas y en las asociaciones", pretende trazar un panorama claro de la participación de las mujeres en estos distintos ámbitos. Pretende identificar los obstáculos estructurales y culturales que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos directivos, al tiempo que pone de relieve las estrategias y experiencias de las mujeres que han logrado superar esas barreras.

La Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), las estructuras gubernamentales, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones desempeñan un papel crucial en la estructuración de la vida política y social de Túnez. La representatividad de las mujeres en estos órganos no sólo es un indicador de la igualdad de oportunidades, sino también un factor esencial para la aplicación de políticas integradoras y equilibradas.

INTRODUCCIÓN GENERAL:

Esta investigación adopta un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Comenzaremos con una lectura global de los índices internacionales, que nos permitirá situar al país en relación con los países del resto del mundo y ver cómo han cambiado estos índices con el paso del tiempo, en particular en los años transcurridos desde la revolución de 2011.

También hemos complementado nuestro análisis con un análisis en profundidad de los datos cualitativos recogidos a través de entrevistas con mujeres líderes. Estas entrevistas aportan información valiosa sobre los retos específicos a los que se enfrentan, los recursos y redes que movilizan y las recomendaciones que formulan para mejorar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

El objetivo último de este estudio es contribuir a una mejor comprensión de la dinámica de género en el seno de las instituciones tunecinas y ofrecer recomendaciones concretas para reforzar la representación de las mujeres. Al poner de relieve las experiencias y trayectorias de estas mujeres, esperamos inspirar a las nuevas generaciones de mujeres líderes y promover prácticas más inclusivas e igualitarias.

INTRODUCCIÓN GENERAL:

Este estudio tiene lugar en un contexto global de creciente concienciación sobre las cuestiones de género y la necesidad de garantizar una representación equilibrada y equitativa en todas las esferas de la sociedad, especialmente en un entorno turbulento caracterizado por cambios profundos como los cambios climáticos, digitales y estratégicos, que en general tienen un gran impacto en los derechos de las personas más vulnerables de la sociedad: las mujeres, niños y niñas, personas migrantes y las zonas desfavorecidas. En Túnez, el camino hacia la igualdad es aún largo, pero cada paso que damos, cada victoria que conseguimos, nos acerca un poco más a este ideal.

METODOLOGÍA:

Para llevar a cabo este estudio, adoptamos una metodología híbrida que combina la investigación documental, el análisis estadístico y las entrevistas cualitativas, garantizando así una comparación rigurosa y en profundidad. Esta metodología mixta, que engloba enfoques cuantitativos y cualitativos, pretende garantizar una comprensión profunda de la dinámica de la participación de las mujeres en los órganos de decisión. Al estar en el centro de la investigación social, se pueden esbozar las principales etapas de la metodología:

1. Investigación **documental** :

La investigación documental **consiste** en identificar, recopilar y procesar información sobre un tema determinado. Así pues, la primera etapa de este estudio **consistirá** en realizar una búsqueda bibliográfica para recopilar y analizar la información existente sobre la representatividad de las mujeres en Túnez. Esta investigación incluirá:

Informes y estudios publicados por los departamentos de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT). Entre ellos figuran el Departamento de Mujeres y Juventud y el Departamento de Reglamentos Internos.

Informes y estudios académicos sobre la participación de las mujeres en las organizaciones, incluidos artículos de revistas, tesis y trabajos de investigación.

METODOLOGÍA:

Publicaciones gubernamentales: Análisis de informes oficiales, estadísticas y documentos publicados por las instituciones públicas tunecinas (en particular, el Ministerio de la Familia y la Mujer).

Publicaciones de organizaciones internacionales y sindicatos como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y otros sindicatos y organismos europeos.

2. Análisis estadístico :

La siguiente etapa de nuestra metodología consistirá en recopilar y analizar los datos estadísticos disponibles para evaluar la presencia y el papel de las mujeres en las distintas estructuras. Se trata de

Recogida de datos :

Recopilación de datos cuantitativos sobre la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de la UGTT, el gobierno, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones. Las fuentes incluirán bases de datos nacionales e internacionales, informes institucionales y encuestas específicas.

Análisis de datos :

Utilización de software estadístico (como SPSS o Excel o R) para analizar los datos recopilados. Los análisis se centrarán en la proporción de mujeres en puestos de toma de decisiones, las tendencias a lo largo del tiempo y las comparaciones entre sectores.

Presentación de los resultados :

Visualización de datos en forma de tablas, gráficos y diagramas para facilitar la comparación e interpretación de los resultados.

Análisis comparativo

Consiste en comparar los resultados obtenidos en los distintos sectores estudiados. Este análisis comparativo permitirá identificar similitudes y diferencias en la representación de las mujeres, así como factores comunes y específicos que influyen en su participación.

3. Entrevistas:

La tercera fase consiste en entrevistas cualitativas semiestructuradas con mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en los sectores estudiados, así como con personas expertas y representantes de organizaciones que trabajan por la igualdad de género.

METODOLOGÍA:

Estas entrevistas nos permitirán recoger relatos personales y perspectivas cualitativas sobre los retos y oportunidades a los que se enfrentan las mujeres líderes.

El objetivo del estudio cualitativo es comprender las motivaciones y los obstáculos de los individuos. Esto sin duda arrojará luz sobre los resultados obtenidos durante el análisis cuantitativo. Sus etapas son

Selección de participantes :

El primer paso consiste en identificar y seleccionar a mujeres lideresas, políticas, sindicalistas, directivas de instituciones públicas y responsables de asociaciones. También se incluirá a expertas en igualdad de género y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

Diseño de la guía de entrevista :

Elaboración de una guía de entrevista semiestructurada para garantizar la coherencia de los debates y, al mismo tiempo, permitir a personas participantes expresar libremente sus experiencias y opiniones.

Entrevistas :

La segunda fase consiste en realizar entrevistas cara a cara, por teléfono o por videoconferencia, en función de la disponibilidad y las preferencias de los participantes. Las entrevistas pueden grabarse (con el consentimiento de los participantes) y transcribirse para su posterior análisis.

Análisis de las entrevistas :

En la etapa final se utilizarán técnicas de análisis temático para identificar patrones recurrentes, retos específicos y estrategias exitosas mencionadas por las personas participantes. Para facilitar este análisis pueden utilizarse programas informáticos de análisis cualitativo (como NVivo o R).

4. Recomendaciones :

La última etapa de la metodología consiste en formular recomendaciones basadas en los resultados del análisis comparativo. Estas recomendaciones tendrán por objeto mejorar la representación de las mujeres en los órganos decisorios y promover la igualdad de género en Túnez.

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

1. Antecedentes del estudio

Túnez, a menudo considerado como un modelo para los derechos de la mujer en el mundo árabe, ha realizado importantes progresos en la promoción de la igualdad de género desde su independencia en 1956. La promulgación del Código del Estatuto Personal (CSP) ese mismo año supuso un gran avance, al conceder a las mujeres derechos inéditos en la región, sobre todo en materia de matrimonio, divorcio y custodia de los hijos. Este marco jurídico progresista se ha completado con diversas reformas e iniciativas encaminadas a reforzar la posición de la mujer en la sociedad tunecina.

Los momentos históricos y políticos importantes pueden resumirse como sigue:

Código del Estatuto Personal (1956) :

Abolición de la poligamia e introducción del consentimiento mutuo para el matrimonio.

Reforma de la ley de divorcio para que las mujeres puedan solicitar el divorcio.

Constitución de 2014⁽¹⁾ :

La Constitución de Túnez de 2014 garantiza la igualdad de género y la protección de los derechos de la mujer. Entre los artículos pertinentes:

[1] La Constitución tunecina de 2014 fue un modelo en la región, adoptada el 26 de enero de 2014 por la Asamblea Constituyente elegida el 23 de octubre de 2011 tras la revolución que derrocó al presidente Zine el-Abidine Ben Ali. El 10 de febrero de 2014, sucedió al Acta Constitutiva de 16 de diciembre de 2011, que organizó temporalmente los poderes públicos tras la suspensión de la Constitución de 1959.

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

Artículo 21: Igualdad de todos los ciudadanos y ciudadanas ante la ley sin discriminación.

Artículo 34: Promoción de la participación de las mujeres en las asambleas elegidas.

Constitución de 2022 :

La Constitución de 25 de julio de 2022^[2] también adoptó medidas en favor de las mujeres tunecinas:

a- Igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 21: "Los ciudadanos y ciudadanas son iguales en derechos y libertades. Son iguales ante la ley sin discriminación".

b- Protección contra la violencia

Artículo 46: "El Estado se compromete a proteger los derechos adquiridos de las mujeres y trabaja para apoyarlos y desarrollarlos. El Estado garantizará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para asumir las distintas responsabilidades en todos los ámbitos. El Estado trabajará para lograr la paridad entre mujeres y hombres en los consejos electos. El Estado adoptará las medidas necesarias para e r r a d i c a r la violencia contra las mujeres^[3].

[2] <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public.lidit.deal/puDlic/Constitution%20de%20laP62OR%C3%A9A9puDlique%20Tunisienne%20du%2025%20juillet%202022.pdf>

[3] La Constitución fue aprobada el 25 de julio de 2022 en referéndum constitucional y entró en vigor el 16 de agosto del mismo año. Como norma jurídica suprema del país, es la cuarta Constitución en la historia moderna del país, tras las de 1861, 1959 y 2014.

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

c- Participación política y social

Artículo 51: "El Estado garantizará el derecho de las mujeres a la representación en los órganos electivos de acuerdo con los principios de paridad e igualdad de oportunidades".

d- Derechos económicos y sociales

Artículo 40: "Se garantiza el derecho al trabajo de todos los ciudadanos y ciudadanas. El Estado adoptará las medidas necesarias para garantizar a todas las personas la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a la ocupación".

e- Compromiso internacional

Artículo 20: "Los convenios internacionales aprobados por el Parlamento y ratificados son superiores a las leyes e inferiores a la Constitución. El Estado velará por que las leyes estén en armonía con los convenios internacionales ratificados".

f- Educación y sensibilización

Artículo 39: "La educación será obligatoria hasta los dieciséis años. El Estado garantizará el derecho a la educación pública y gratuita en todos los niveles y trabajará para difundir la cultura de los derechos humanos".

Todas estas disposiciones refuerzan el marco jurídico a favor de los derechos de la mujer en el país.

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

Leyes y reformas recientes :

- Ley Orgánica nº 2017-58, de 11 de AGOSTO de 2017, contra la violencia sobre la mujer: Medidas para garantizar la paridad entre hombres y mujeres en las listas electorales (2011).

- Ley nº 2018-46 de 1 de agosto de 2018: Esta ley sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial también incluye medidas contra la discriminación por motivos de género. Para promover la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, Túnez ha introducido cuotas de género. La ley electoral impone un principio de paridad horizontal y vertical, exigiendo que las listas electorales alternen los nombres de candidatos y candidatas.

g- Otras medidas e iniciativas

Varios programas pretenden apoyar el espíritu empresarial femenino y la inclusión económica de las mujeres, mientras se llevan a cabo campañas de sensibilización para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad. Además, se han creado centros de escucha y líneas telefónicas de ayuda a las mujeres víctimas de violencia.

h- Participación internacional

Túnez es signatario de varios convenios internacionales destinados a proteger los derechos de la mujer, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

También ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destinados a promover los derechos de la mujer, incluidos los relativos a puestos de responsabilidad y liderazgo (Convenios 100, 111, 156, 183) ^[4].

Sin embargo, a pesar de estos avances, la representación de las mujeres en las esferas decisorias sigue siendo limitada. Las mujeres siguen encontrando importantes obstáculos para acceder a puestos de poder y liderazgo en diversos sectores. Esta situación plantea interrogantes sobre la eficacia de las políticas de igualdad de género y la necesidad de nuevas medidas para garantizar una representación equitativa.

[4]

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

2. Importancia del estudio

La representación de las mujeres en los órganos decisorios es vital por varias razones

Igualdad de género

La presencia de mujeres en puestos de poder es un indicador clave de la igualdad de género. Una representación equilibrada garantiza que las perspectivas y necesidades de las mujeres se tienen en cuenta en los procesos de toma de decisiones.

Desarrollo socioeconómico

Los estudios demuestran que la participación de las mujeres en la vida económica y política contribuye significativamente al desarrollo económico y social (Amartya Sen, 1999)^[5]. Las mujeres aportan competencias, perspectivas y estilos de liderazgo diferentes que enriquecen las organizaciones y las instituciones.

Fortalecer la democracia

La representación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos decisorios refuerza la democracia al garantizar una gobernanza más integradora y representativa. Esto contribuye a la legitimidad y transparencia de los procesos de toma de decisiones (Pippa Norris, 1995)^[6].

[5] Economista indio y Premio Nobel de Economía en 1998, Sen analizó el impacto de la desigualdad en el desarrollo económico y social en su libro "El desarrollo como libertad" (1999).

[6] Polítologa británica y profesora de la Universidad de Harvard, Norris ha investigado la participación de la mujer en la política en todo el mundo

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO:

Su trabajo ha demostrado que las mujeres aportan perspectivas y estilos de liderazgo únicos que pueden enriquecer los procesos democráticos.

Cumplimiento de los compromisos internacionales

Túnez es signatario de varios convenios internacionales que promueven la igualdad de género (convenios 100 y 111 de la OIT), así como de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)^[8]. Mejorar la representación de las mujeres es crucial para cumplir estos compromisos y promover los derechos humanos.

Modelo para la región

Como pionero en la promoción de los derechos de la mujer en el mundo árabe, Túnez tiene la responsabilidad de seguir avanzando y servir de modelo a otros países de la región. Una mejor representación de las mujeres podría inspirar reformas similares en otros lugares.

Este estudio comparativo sobre la representatividad de las mujeres pretende ofrecer una visión precisa de la situación actual e identificar las palancas de mejora. Al evaluar los progresos realizados y los retos persistentes, el estudio contribuirá a formular recomendaciones concretas para reforzar la participación de las mujeres en los órganos de decisión de Túnez. De este modo se respaldarán los esfuerzos para promover la igualdad de género y maximizar el impacto positivo de las mujeres en el desarrollo del país.

[8 https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/](https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/)

cedaw#:.-:text=Le°d2OComit%C3%A9%2Opor%2Ola%C3%A9liminación,mujeres%2O%C3%A0%2OtraversPo2Ole%2Omonde.

OBJETIVOS:

Objetivo principal:

El principal objetivo de este estudio es ofrecer un análisis comparativo de la representación de las mujeres en varios ámbitos clave en Túnez: la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), el gobierno, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones.

El objetivo de este análisis es comprender la dinámica de la participación de las mujeres en estos sectores, identificar los obstáculos y los facilitadores, y formular recomendaciones para mejorar la representación femenina en los órganos decisorios.

Objetivos específicos :

Evaluar la presencia y el papel de las mujeres en los órganos de gobierno de la UGTT, el gobierno, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones.

UGTT :

Analizar la proporción de mujeres en los órganos decisorios de la UGTT, incluidos el consejo ejecutivo, las federaciones generales sectoriales y otros órganos decisorios.

Identificar las funciones específicas de las mujeres y evaluar su influencia en las decisiones estratégicas, especialmente en las reuniones de toma de decisiones estratégicas (comisión administrativa nacional, consejo nacional).

OBJETIVOS:

Gobierno :

Examinar la distribución de las mujeres en los ministerios, secretarías de Estado y otros puestos de responsabilidad. Analizar las carteras ministeriales ocupadas por mujeres y su contribución a las políticas públicas.

Partidos políticos y asociaciones :

Estudiar la presencia de mujeres en los órganos de dirección de los principales partidos políticos de Túnez. Identificar las responsabilidades de las mujeres en los partidos y evaluar su influencia en las orientaciones políticas y los programas de los partidos.

Instituciones públicas :

Evaluar la participación de las mujeres en los puestos de dirección y gestión de las instituciones públicas. Identificar los cargos que ocupan las mujeres y su papel en la formulación y aplicación de las políticas públicas.

Sociedad civil :

Examinar la proporción de mujeres en puestos directivos de las asociaciones.

OBJETIVOS:

Estudiar las responsabilidades de las mujeres en las asociaciones y evaluar su influencia en las actividades, proyectos y estrategias de las organizaciones.

Identificar los factores que facilitan o dificultan la participación de las mujeres en estos sectores.

- Analizar las barreras socioculturales, económicas e institucionales que limitan la participación de las mujeres.
- Examinar el impacto de los estereotipos de género y las normas culturales en la representación de la mujer.
- Identificar los factores que facilitan la participación de las mujeres, como las políticas de cuotas, las iniciativas de tutoría y los programas de formación.
- Comparar las iniciativas y políticas existentes para promover la igualdad de género en cada ámbito

Identificar y analizar las iniciativas y políticas puestas en marcha en cada sector para p r o m o v e r la igualdad de género.

Evaluar la eficacia de estas iniciativas y políticas p a r a aumentar la participación de las mujeres.

Identificar las mejores prácticas y los casos de éxito en cada área. Formular recomendaciones para mejorar la representación de las mujeres en los órganos decisorios

OBJETIVOS:

Proponer recomendaciones para reforzar la presencia de las mujeres en los órganos de gobierno de la UGTT, el gobierno, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones.

Sugerir medidas específicas para eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres y fomentar una representación más equilibrada.

Formular recomendaciones para la aplicación de políticas y programas eficaces que promuevan la igualdad de género.

Estos objetivos específicos permitirán elaborar un inventario preciso de la situación actual, comprender las dinámicas en juego e identificar las palancas de acción para reforzar la representatividad de las mujeres en las distintas esferas de decisión en Túnez. También proporcionarán elementos concretos para desarrollar políticas y estrategias que promuevan la participación equitativa e integradora de las mujeres.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

La investigación documental constituye la primera etapa esencial de este estudio. Permite recopilar y analizar la información existente sobre la representatividad de las mujeres en distintos sectores en Túnez, recurriendo a diversas fuentes fiables y pertinentes. Esta fase es crucial para establecer un marco teórico sólido, identificar las lagunas de la investigación actual y orientar las fases posteriores del estudio.

1. Objetivo principal

El principal objetivo de la búsqueda bibliográfica es arrojar luz sobre los estudios anteriores, los datos disponibles y los resultados obtenidos. Permite al equipo investigador hacer un buen uso de los resultados, lo que garantiza la continuidad de las cuestiones abordadas, evita redundancias y optimiza los resultados obtenidos.

Ofrece una visión general de los conocimientos actuales en un área específica e identifica las lagunas en el conocimiento y las áreas que requieren más investigación.

2. Fuentes de investigación

La búsqueda bibliográfica se basará en varios tipos de fuentes para garantizar una comprensión global y multidimensional de la representatividad de las mujeres. Se consultarán las siguientes categorías de fuentes

2.1 Informes y estudios académicos :

En primer lugar, se trata de revisar la bibliografía mediante el examen de artículos publicados en revistas académicas especializadas en estudios de género, ciencias políticas, sociología y economía. También implica consultar bases de datos accesibles como JSTOR y Google Scholar para identificar trabajos relevantes.

En segundo lugar, puede consultar las tesis y tesinas sobre la representación femenina en Túnez, disponibles en bibliotecas universitarias y repositorios digitales institucionales.

2.2 Publicaciones gubernamentales :

A través de sus informes oficiales, el gobierno ofrece varias fuentes de análisis, en particular la consulta de los informes publicados por los ministerios tunecinos, el Ministerio de la Mujer, la Familia y la Infancia, el Ministerio de Asuntos Sociales y el Ministerio de Empleo y Formación Profesional. Estos informes proporcionan datos oficiales y análisis sobre la participación de las mujeres en diversos sectores.

Para consultar y seleccionar los datos necesarios, es fundamental recurrir a las estadísticas nacionales proporcionadas y publicadas por el Institut National de la Statistique (INS) de Túnez para obtener estadísticas recientes y fiables sobre la representatividad de las mujeres^[9].

⁹ <http://www.institutnationaldestatistique.tn/> Institut national de la statistique Fundado en 1969, es un organismo público no administrativo. También es el organismo central del sistema estadístico nacional.

2.3 Publicaciones de organizaciones internacionales :

A veces no es fácil encontrar datos nacionales. Por ello, el primer puerto de escala deben ser los informes y estudios internacionales publicados por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Banco Mundial, la Unión Europea (UE) y otros organismos implicados en la promoción de la igualdad de género. Estos documentos ofrecen una perspectiva global y comparativa, así como ejemplos de buenas prácticas.

Para comprender mejor las cuestiones que plantea nuestro estudio, es esencial utilizar índices y clasificaciones mundiales de género, como el Índice Global de Brecha de Género del Foro Económico Mundial, para situar a Túnez en un contexto internacional, y las normas de la OIT en este ámbito. Estos indicadores globales servirán de referencia para comparar la situación nacional con la del resto del mundo.

2.4 Artículos de prensa y medios de comunicación:

Los artículos de prensa abarcan diversas publicaciones en periódicos nacionales e internacionales, así como en revistas especializadas en política y sociedad. Proporcionan información actualizada sobre acontecimientos recientes y debates públicos relacionados con la representación de las mujeres.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

Los análisis de los medios de comunicación incluyen estudios, análisis y comentarios escritos por expertos y periodistas especializados en cuestiones de género y política, que aportan perspectivas profundas e informadas.

Sección 1: Análisis general

1. La posición de Túnez en relación con el resto del mundo

El problema de la representación femenina afecta a Túnez y también a toda la región MENA (Meadle east north africa). El Índice Global de Brecha de Género 2023, publicado por el Foro Económico Mundial^[10], ofrece una visión global de la paridad de género en 146 países. Muestra una puntuación media de 62,6. Esto representa un descenso del 0,9% en comparación con la edición anterior.

Aunque Túnez sigue ocupando el cuarto puesto (4º) en igualdad de género en la región MENA, sus indicadores siguen cayendo. Según el mismo informe, su clasificación ha descendido hasta el puesto 128 del mundo, con una puntuación de 0,642, lo que supone una caída de -0,001 en términos de puntuación y de -8 en términos de clasificación.

Tableau 1 : Classement de la Tunisie à l'échelle mondiale.

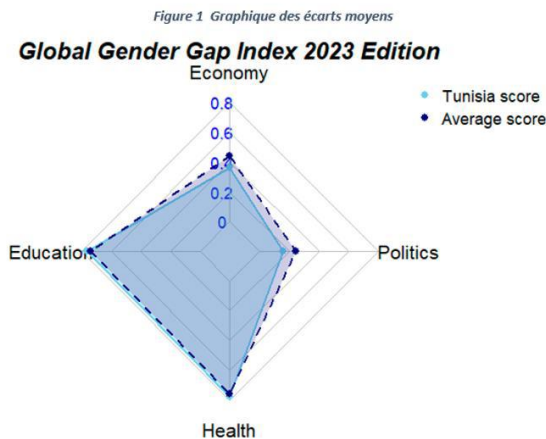
Economy Profile	Score (imparity= 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Tunisia	0.642	128th	2023

Source :Global Gender Report 2023

El gráfico (Figura 2) del radar muestra las puntuaciones de Túnez en comparación con la media mundial del **índice de la brecha de género para 2023**. Cada eje del gráfico corresponde a una dimensión clave de este índice: economía, educación, sanidad y política.

ANÁLISIS DE DATOS:

En términos económicos, la puntuación de Túnez es igual a 0,451, mientras que la puntuación mundial es de 0,550. Esto demuestra sin lugar a dudas que Túnez está por detrás de la media mundial en términos de paridad económica. Esto significa que existen claras diferencias de género en la participación en el mercado laboral, la remuneración y la progresión profesional.



En materia de educación, sector prioritario para el país desde la declaración de la primera república en 1956, Túnez obtiene una puntuación de 0,950 para una media mundial de 0,920. El país obtiene mejores resultados que la media mundial en términos de paridad en la educación. Las diferencias de género en el acceso a la educación, las tasas de alfabetización y los niveles de educación son muy bajas.

ANÁLISIS DE DATOS:

Esto confirma las opciones estratégicas del país, que siempre se han centrado en la educación y han realizado esfuerzos considerables para garantizar el acceso a la educación de ambos sexos. Desde su independencia en 1956, el gobierno tunecino ha introducido importantes reformas educativas que han promovido la igualdad de género en la educación. Estas reformas incluyen la gratuidad de la enseñanza, la escolarización obligatoria hasta los 16 años y la mejora de las infraestructuras escolares para acoger a un número cada vez mayor de alumnos de ambos sexos.

En materia de salud, la puntuación de Túnez es de 0,969, frente a una media mundial de 0,950. Túnez obtuvo una excelente puntuación en la dimensión salud, superando la media mundial. Esto indica una buena paridad entre hombres y mujeres en términos de acceso a la atención sanitaria y de supervivencia.

En cuanto a la política y la participación en los órganos de toma de decisiones, la puntuación de Túnez es de 0,197 para una puntuación media mundial de 0,300: el país está muy por debajo de la media mundial en términos de paridad política. Existen grandes disparidades entre los sexos en cuanto a representación política y participación en los procesos de toma de decisiones.

Podemos concluir que Túnez destaca en los ámbitos de la educación y la sanidad, donde incluso supera la media mundial.

ANÁLISIS DE DATOS:

Esto refleja el éxito de las políticas y los esfuerzos para promover la igualdad de género en estos sectores. Sin embargo, este resultado tan positivo se ve sesgado por considerables deficiencias en las esferas económica y política. Los resultados muestran importantes lagunas. La baja paridad económica indica que las mujeres tunecinas se enfrentan a obstáculos para su plena participación económica. Del mismo modo, la baja paridad política muestra una necesidad crucial de mejorar la representación y la participación de las mujeres en la esfera política.

2. Análisis temporal comparativo :

2.1 Comparación entre 2022 y 2023 :

A continuación una comparativa de los mismos índices entre los dos años 2022 y 2023.

ANÁLISIS DE DATOS:

Tableau 2 Global Gender Gap Index

Global Gender Gap Index 2023 Edition: Tunisia Scores and Ranks

Index and Subindex	2023		2022	
	2023 Score	2023 Rank	2022 Score	2022 Rank
Global Gender Gap Index	0.642	128th	0.643	120th
Economic Participation and Opportunity	0.451	138th	0.445	140th
Educational Attainment	0.950	117th	0.943	115th
Health and Survival	0.969	81st	0.969	85th
Political Empowerment	0.197	77th	0.216	68th

Source : Global Gender Gap Report 2023 World Economic Forum¹¹

La tabla muestra las puntuaciones y clasificaciones de Túnez en el Índice Global de la Brecha de Género 2023, comparadas con las de 2022. Cada línea corresponde a una dimensión específica del índice, y las columnas muestran las puntuaciones y clasificaciones de 2023 y 2022.

La puntuación global de Túnez ha descendido ligeramente, de 0,643 en 2022 a 0,642 en 2023. Esto se ha traducido en una caída de 8 puestos en la clasificación mundial, pasando de la posición 120 a la 128. Esto indica un ligero deterioro de la paridad de género en comparación con otros países.

En términos de capacitación política, la puntuación de Túnez descendió de 0,216 a 0,197, y su clasificación bajó 9 puestos, del 68º al 77º. Esto indica un deterioro significativo de la participación y la representación de las mujeres en la política.

[11]https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

2.2 Comparación entre 2022 y 2023 :

Tableau 3 Gender Gap Index 2014



El gráfico muestra el Índice de Brecha de Género de 2014. El país ocupa la posición 123, lo que indica que, de 142 países evaluados, ocupa el puesto 123 en cuanto a brecha de género. Una clasificación más baja significa una mayor igualdad de género, mientras que una clasificación más alta indica una mayor desigualdad.

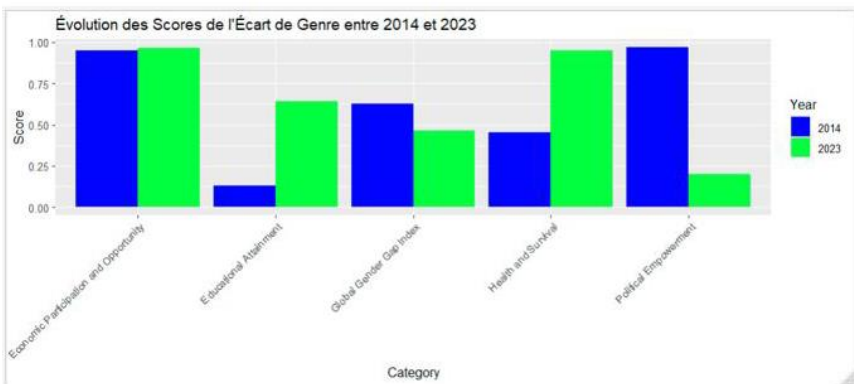
La puntuación de 0,627 se sitúa en una escala de 0 a 1, en la que 0 representa la desigualdad total y 1 la igualdad total. Esto significa que el país ha cerrado alrededor del 62,7% de la brecha total de género en las áreas evaluadas por el índice. Todavía queda por cerrar alrededor del 37,3% de la brecha para alcanzar la plena igualdad de género.

ANÁLISIS DE DATOS:

Sin embargo, la clasificación mundial descendió del puesto 123 al 128, lo que sugiere que otros países han progresado más rápidamente en este ámbito. En cuanto a la política y la representación de las mujeres, se ha producido una notable mejora en la puntuación y la clasificación, lo que indica avances en la representación de las mujeres en los cargos políticos. Entre 2014 y 2023, Túnez avanzó en distintos grados en materia de igualdad de género. Aunque la puntuación global aumentó ligeramente, la clasificación global descendió, lo que sugiere un progreso insuficiente en comparación con otros países. Los notables avances en sanidad, educación y oportunidades económicas se ven contrarrestados por retrocesos en el empoderamiento político. Para mejorar su posicionamiento global, Túnez deberá redoblar sus esfuerzos para promover la igualdad de género en todos los ámbitos, especialmente en lo que respecta a la participación económica y política (órganos de decisión).

Este gráfico ilustra la evolución:

Figure 2 Evolution des scores de l'écart de Genre entre 2014 et 2023



Sección 2: Análisis comparativo por institución

Túnez vivió una revolución en 2011. Esta transición representa una gran oportunidad para aumentar la representación de las mujeres en la vida política y en los puestos de poder. De hecho, según (Razavi, 2000)^[12], las transiciones democráticas, aunque limitadas, representan momentos propicios para intervenir dentro del Estado, ya que éste es potencialmente más flexible durante estas transformaciones que en otros momentos.

El período de transición democrática es, por tanto, una oportunidad para que las minorías políticas en general, y las mujeres en particular, defiendan sus intereses colectivos. A la inversa, la importancia del acceso de las mujeres al poder durante la transición democrática reside en su capacidad para promover la integridad del proceso político y de toma de decisiones.

Nuestro estudio se centrará en la posición de la mujer en el seno de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), motor de la sociedad civil tunecina y principal defensor de los derechos humanos y profesionales del país. A continuación pasaremos al gobierno y la asamblea tunecinos.

[12] Razavi Shakra, 2000, Women in Contemporary Democratization, Ginebra, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.

ANÁLISIS DE DATOS:

I. UGTT :

Como primer paso, se llevará a cabo un estudio cuantitativo para medir la posición de las mujeres en las estructuras de la UGTT. También puede ayudar a identificar los factores que influyen en la representación de las mujeres y a determinar las áreas que requieren mejoras.

Las entrevistas pueden utilizarse para identificar los factores que influyen en la representación de las mujeres, como la cultura organizativa, la legislación y las barreras sociales y culturales. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora, como la participación de las mujeres en la toma de decisiones, el desarrollo de habilidades de liderazgo y el apoyo a las mujeres. De este modo, podemos contribuir a lograr la igualdad de género en el mundo laboral. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo en 2017, la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad en las organizaciones sindicales no supera el 15 %. Otro estudio realizado por la ONU sobre la representatividad de las mujeres en 2018 concluyó que hay una serie de retos a los que se enfrenta la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, como la discriminación, la social sociales y culturales, y la falta de apoyo^[13].

[13] Estudio del Departamento de la Mujer y la Juventud administrado por dhia Taktak en 2022.

ANÁLISIS DE DATOS:

Sobre la base de los datos y el informe final elaborados por el departamento de Juventud y Mujeres en 2023 ^[14], se realiza el presente estudio. El departamento ha realizado un estudio sobre el número y la proporción de mujeres dirigentes sindicales en las estructuras de la Unión General Tunecina del Trabajo, basándose en datos precisos de diciembre de 2022 y enero de 2023. Esta recopilación de datos representa una primicia en la historia del sindicato, ya que abarca todas las formaciones sindicales de la Union Générale Tunisienne du Travail.

1. Población destinataria :

El estudio abarcó a las mujeres dirigentes sindicales a nivel de estructura nacional:

- ✓ Comité Ejecutivo Nacional, Comité de Reglamento Interno, Comité de Control Financiero.
- ✓ Responsables sindicales mujeres en sindicatos regionales y regionales.
- ✓ Responsables sindicales femeninas en las federaciones generales y los comités sectoriales regionales.

[14] el Departamento de Mujer y Juventud presidido por el camarada Samir Chefi y Administrador Jefe Dhia Taktak

2. Periodo de recogida de datos :

Los datos anteriores fueron recopilados por el Departamento de la Mujer y la Juventud y otras estructuras de la Unión General Tunecina del Trabajo, incluidos los datos publicados en colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo.

Se recogieron declaraciones sobre la composición de las juntas ejecutivas de los sindicatos regionales, las asociaciones generales y los comités especializados.

Se recogieron las declaraciones de afiliación de las federaciones universitarias estructuradas según la última reunión del Consejo Nacional y se enviaron a los sindicatos regionales y a las asociaciones generales.

La colecta de declaraciones de composición de todos los secretarios generales de las secciones universitarias.

Recopilación de las declaraciones de composición de personas delegadas a los congresos generales de la Unión General Tunecina del Trabajo de los años 2022, 2017 y 2011.

La recopilación de las declaraciones de composición de las sucesivas ejecutivas nacionales desde 2011.

La recopilación de las declaraciones de composición de las sucesivas Comisiones Nacionales de Reglamento y de Control Financiero desde 2011.

3. Antecedentes históricos :

Desde 2011, y bajo el impulso de la revolución de 2011 que estableció una transición democrática y política, la UGTT ha puesto en marcha políticas y programas para promover la igualdad de género y aumentar la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad. Estos esfuerzos se alinean con los objetivos de gobernanza inclusiva y empoderamiento de las mujeres, en colaboración con varios sindicatos europeos (CCOO, LO, CNV, etc.) y otros organismos internacionales, en particular la OIT.

En este contexto, la UGTT se ha esforzado por situar las cuestiones de las mujeres trabajadoras en el centro de sus preocupaciones y por destacar su papel dentro de sus estructuras organizativas. También ha tratado de aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones sindicales y en los puestos de responsabilidad.

Los esfuerzos se centran también en mejorar la representación de las mujeres en las estructuras sindicales y apoyar su acceso a puestos de responsabilidad.

4. Representación en las grandes estructuras nacionales de la UGTT :

Según la Ley Fundamental, las estructuras nacionales de la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) se dividen en tres grandes categorías: órganos de decisión, estructuras de gestión y estructuras de control.

Los órganos decisorios son los siguientes, por orden de importancia:

- El Congreso General, que normalmente se reúne una vez cada cinco años.
- El Consejo Nacional, que se reúne dos veces entre dos congresos.
- La Comisión Administrativa Nacional

En cuanto a **las estructuras de gestión**, comprenden el Comité Ejecutivo Nacional, elegido por las personas delegadas del Congreso General Electivo, que se reúne una vez cada cinco años con carácter ordinario.

Por último, **las estructuras de control**, elegidas por las personas delegadas del Congreso General, incluyen el Comité Nacional de Reglamento Interno y el Comité Nacional de Control Financiero.

ANÁLISIS DE DATOS:

4.1 Representación de las mujeres en el Congreso General :

Un vistazo a los datos de estos organismos para valorar la presencia de mujeres muestra que en el Congreso General de diciembre de 2011 participaron 518 delegados, entre ellos 23 mujeres, lo que representa el 4,44% de los congresistas.

En el Congreso de Gammarth de enero de 2017, el número de mujeres presentes aumentó ligeramente hasta 33 de los 547 delegados, es decir, el 6,03%.

En el Congreso General Extraordinario celebrado en Susa en abril 2021: 45 mujeres de 573 delegados, es decir, el 7,38%.

Por último, en el Congreso de Sfax de febrero de 2022, 50 mujeres de 573 delegados, es decir, el 8,69%.

Estos datos pueden resumirse del siguiente modo

Tableau 4 :

Évolution de la présence des femmes dans les congrès de l'UGTT (2011-2022)

	Congrès de l'UGTT		
Année	Nombre_de_délégués	Nombre_de_femmes	Pourcentage_de_femmes
2011	518	23	4.44
2017	547	33	6.03
2021	573	45	7.38
2022	573	50	8.69

Tableau 4 :

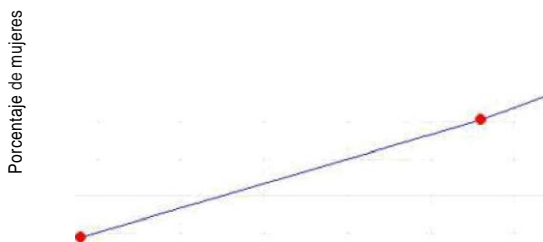
ANÁLISIS DE DATOS:

Para ilustrar esta evolución, la representaremos mediante una curva que muestra claramente una progresión continua, aunque lenta, de la participación de las mujeres en los órganos de decisión.

Sin embargo, este aumento se ve limitado por la ausencia de una legislación que garantice explícitamente la presencia de mujeres en las elecciones sindicales.

Figure 3: *Évolution de la Présence des Femmes dans les Congrès Généraux de l'Union*

Evolución de la presencia de mujeres en los congresos de la UGTT (2011-2022)



Source : *Données du Département Femmes et jeunes*

La representación de las mujeres en los congresos de la UGTT ha mejorado gradualmente entre 2011 y 2022. Aunque se han logrado avances, se necesitan esfuerzos sostenidos para garantizar una representación equitativa y reforzar la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones.

ANÁLISIS DE DATOS:

La UGTT debe seguir promoviendo políticas que favorezcan la igualdad de género y superar los obstáculos estructurales y culturales para alcanzar este objetivo. Para ello, es conveniente fijar objetivos claros a medio plazo que garanticen la presencia de las mujeres.

4.2 Representación de las mujeres en el Consejo Nacional:

El reglamento interno de la UGTT, tal y como se define en el artículo 11, estipula que el segundo órgano de decisión es el Consejo Nacional, compuesto por miembros elegidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13. Los artículos 24 y siguientes del reglamento interno completan las disposiciones relativas al Consejo Nacional.

El Consejo Nacional está compuesto por :

- Miembros del Comité Ejecutivo Nacional.
- secretarios generales de los sindicatos regionales.
- secretarios generales regionales y nacionales de las federaciones generales.
- Ponentes del Comité nacional y de reglamentación interna.
- Ponentes del Comité Nacional de Control Financiero.

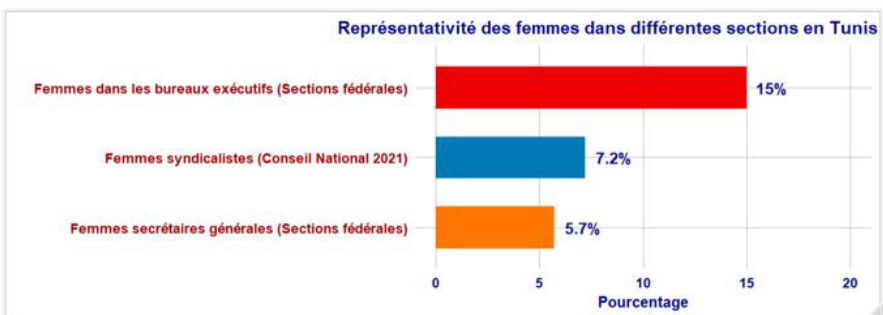
ANÁLISIS DE DATOS:

- secretarios de los comités nacionales de juventud trabajadora y de mujeres trabajadoras.

Antes de examinar la representación de las mujeres en el Consejo Nacional, es importante señalar que el Consejo no dispone de ningún mecanismo específico para garantizar escaños reservados a las mujeres, lo que limita su presencia en este órgano.

A pesar de la ausencia de cuotas que garanticen la presencia de mujeres, se han hecho esfuerzos para incluirlas en el Consejo Nacional. Por ejemplo, en la última reunión del Consejo Nacional en 2021, h a b í a 29 mujeres sindicalistas, lo que representa el 7,2% del total. También hay que señalar que el porcentaje de mujeres secretarias generales de las secciones federales (secciones sectoriales regionales) se estima en un 5,7%, mientras que el porcentaje de mujeres en las juntas ejecutivas de estas secciones federales es del 15% [15].

Figure 4 : Représentativité des femmes au conseil national



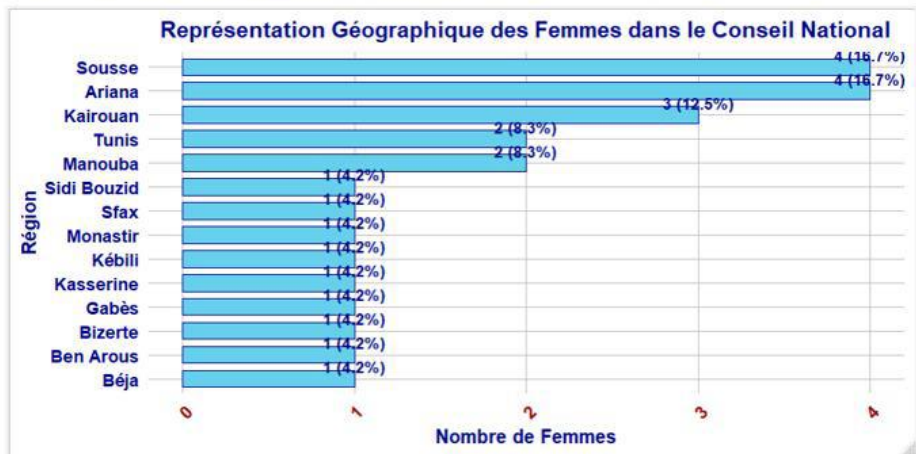
Source : Département femmes et jeunes-UGTT 2022

[15] Según el estudio realizado conjuntamente por el Departamento de la Mujer y el Departamento de Reglamentación en 2022.

Análisis de datos :

A nivel regional, Susa y Ariana son las mejor representadas, con una tasa del 16,7%, seguidas de Kairuán, Túnez y Manaouba.

Figure 5 : Représentation Géographique des Femmes dans le Conseil National



Source : Données Département femmes et jeunes-UGTT 2022

Por sectores (gráfico 7), el textil, el personal de la enseñanza superior y el sindicato del interior siguen siendo los mejor representados. La distribución de las mujeres en los distintos sectores muestra una notable desigualdad, con una alta concentración en determinados sectores, como el textil y personal del interior, y una presencia muy baja en sectores como la minería y la investigación científica.

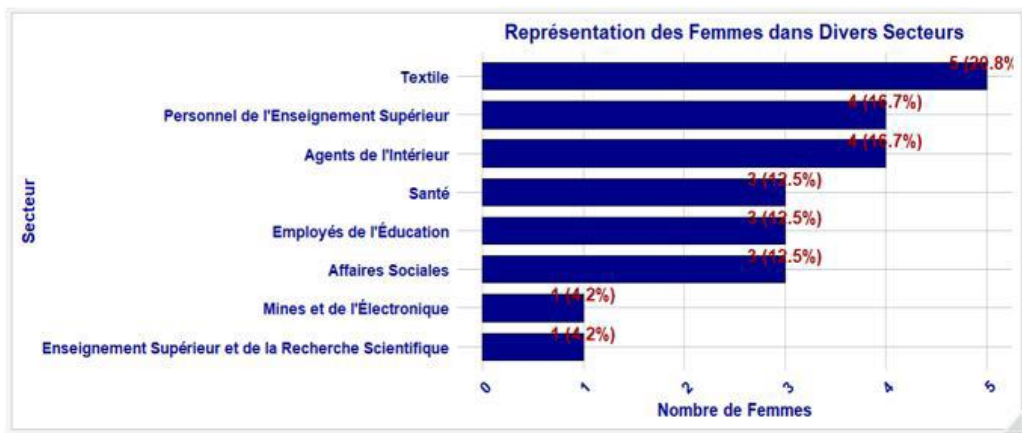
Los sectores textil, sanitario y educativo muestran una mayor presencia femenina, lo que a menudo se corresponde con tendencias históricas y culturales en las que las mujeres están más presentes en los sectores de servicios y cuidados.

ANÁLISIS DE DATOS:

La escasa representación de las mujeres en los sectores técnico y científico pone de relieve los persistentes retos asociados al acceso y la participación de las mujeres en estos campos.

El gráfico pone de manifiesto las disparidades de género en la distribución de las mujeres en los distintos sectores en Túnez. Pone de relieve la necesidad de proseguir los esfuerzos para promover la igualdad de género y fomentar una mayor participación de las mujeres en todos los sectores, especialmente en aquellos en los que están infrarrepresentadas.

Figure 6 : Représentation Sectorielle des Femmes dans le Conseil National



Source : Données Département femmes et jeunes

4.3 Representación de las mujeres en la Comisión Administrativa Nacional y en el Consejo Ejecutivo:

A modo de preámbulo, este importantísimo órgano de la UGTT (3er órgano decisorio) está compuesto por 82 miembros distribuidos del siguiente modo:

- Miembros del Comité Ejecutivo Nacional: 15 miembros (en lugar de 13 en 2011)
- Secretarios Generales Regionales: 24 miembros (uno por cada provincia)
- Secretarios Generales de las Federaciones Generales: 43 miembros

Históricamente, los sindicatos regionales de la UGTT nunca han tenido una mujer como secretaria general. Las mujeres han ocupado ocasionalmente el cargo de secretaria general en las federaciones generales, aunque muy raramente.

En 2012, la composición de la Comisión Administrativa Nacional se limitó a 3 mujeres con una tasa del 3,75%.

- Secretaria General de la Unión General de Profesiones y Servicios,
- Secretaria General del Sindicato General de Médicos y Hospitales Universitarios.
- Coordinadora de la Oficina Nacional de la Mujer Trabajadora

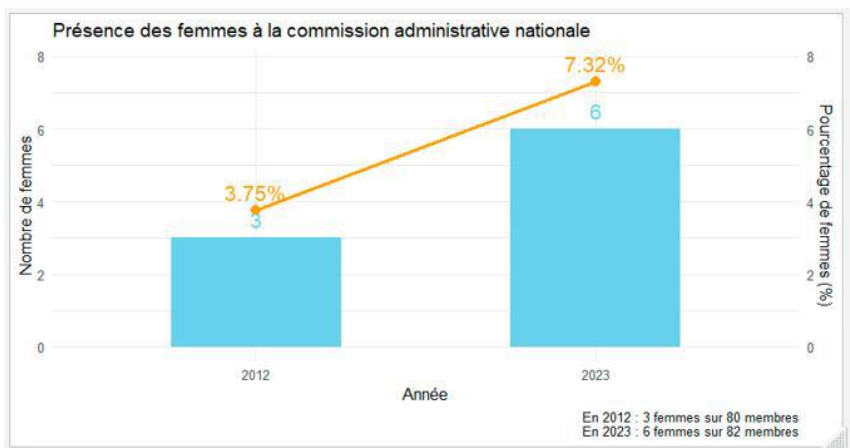
ANÁLISIS DE DATOS:

Mientras que la composición actual de la Comisión Administrativa (2022-2023) incluye 6 mujeres, con una tasa del 7,31%.

- 2 como secretarias generales adjuntos de la Comisión Ejecutiva Nacional: la camarada Hedia ARFAOUI y la camarada Sihem BOUSSETTA.
- 3 secretarias generales de federaciones generales: Secretaria general del Syndicat Général du personnel de l'enseignement supérieur y la secretario general adjunto del Syndicat général de l'enseignement de base.
- Coordinadora de la Comisión de Mujeres y Juventud.

La tasa casi se duplicó entre 2012 y 2023. Sin embargo, esta tasa sigue siendo modesta y no refleja los considerables esfuerzos realizados por las mujeres sindicalistas para defender sus derechos:

Figure 7 : Présence des femmes à la CAN

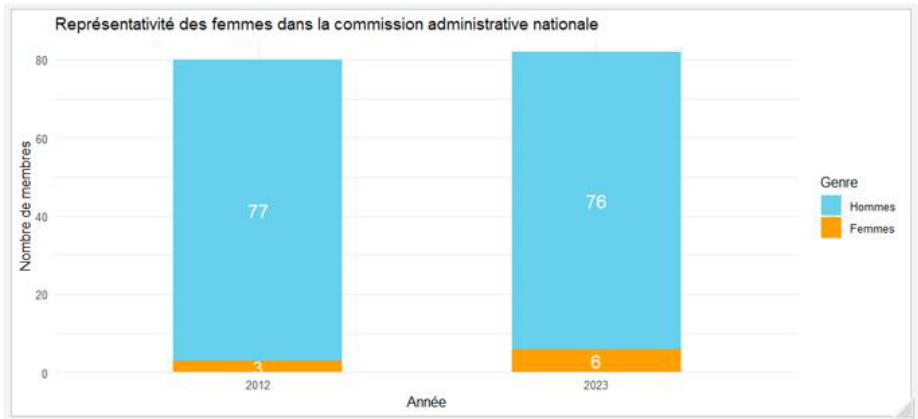


Source indiquée

ANÁLISIS DE DATOS:

Así lo muestra la figura 9.

Figure 8 : Représentativité relative par rapport aux membres de la CAN



Source UGTT indiquée

A continuación, se analiza la presencia de mujeres en la **comisión ejecutiva nacional** principal órgano de gestión.

La composición de la Comisión Ejecutiva Nacional ha sufrido varios cambios desde el Congreso de Sfax de 2022. Estos cambios han afectado al número de miembros, así como a la representación de las mujeres, mediante la adopción del mecanismo de escaños reservados, puesto en marcha tras el Congreso de Gammarth de enero de 2017. Este mecanismo fue mantenido por la Ley Fundamental, ratificada en julio de 2021, y el reglamento interno, ratificado por el Comité Administrativo Nacional en septiembre de 2021, y aplicado en el Congreso de Sfax de febrero de 2022.

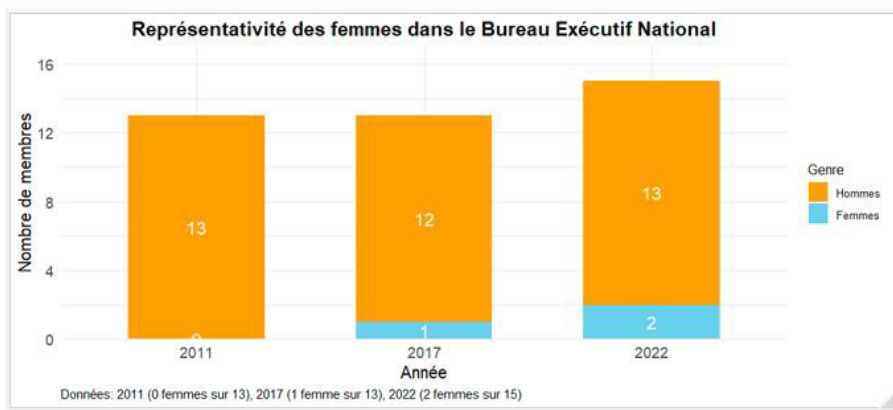
ANÁLISIS DE DATOS:

Según el artículo 19 de la Ley Fundamental y el artículo 35 del reglamento interno de la Unión General Tunecina del Trabajo, la junta ejecutiva nacional está compuesta por 15 miembros, con un máximo de 4 jubilados y un mínimo de 2 mujeres.

Cabe destacar que en el Congreso de Gammarth de 2017 se eligió a una mujer para la ejecutiva nacional, antes de la puesta en marcha del mecanismo de escaños reservados para garantizar la presencia de mujeres en la ejecutiva nacional.

Como resultado, la proporción actual de mujeres en la Junta Ejecutiva Nacional ha aumentado hasta el 13,33% (desde el 15,38% si el número de miembros se hubiera mantenido constante), frente al 7,69% en 2017 y el 0% en 2011. Estos cambios pretenden garantizar una representación más equilibrada e inclusiva de las mujeres en los órganos decisorios. OSin embargo, dado el innegable valor añadido de las mujeres en el Comité Ejecutivo, sería deseable aumentar esta tasa a un tercio como primer paso, y luego aspirar al 50% en una segunda fase.

Figure 9 : Représentativité des femmes au sein du bureau exécutif



Source de données : Département Femmes et jeunes UGTT

El Congreso de Sfax 2022 marcó un importante punto de inflexión con la aplicación de medidas positivas destinadas a mejorar la representación de las mujeres en los órganos decisorios de la UGTT. Las medidas se tradujeron en la elección de dos mujeres para puestos clave, lo que aumentó considerablemente la proporción de mujeres en la ejecutiva nacional.

4.4 Representación de las mujeres en las estructuras centrales (medianas):

De acuerdo con la ley fundamental de la Union Générale Tunisienne du Travail, el artículo 39 estipula que: El buró ejecutivo de la federación general está compuesto p o r un número de miembros determinado por el reglamento interno, en función del número de congresistas, sin exceder de dos miembros jubilados e incluyendo al menos dos mujeres. Esta disposición también figura en el artículo 60 del reglamento interno de la Unión.

El examen de los datos facilitados por el departamento de Mujeres y Jóvenes reveló las siguientes indicaciones sobre la presencia de mujeres y hombres.

ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 5: Répartition des femmes et des hommes par secteur

Répartition des femmes et des hommes par secteur				
Secteur	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes	% Femmes	% Hommes
Travaux public	1	8	11.11	88.89
Transport	2	9	18.18	81.82
STEG	2	7	22.22	77.78
Banques et assurance	3	6	33.33	66.67
Mines	1	8	11.11	88.89
Pétrole	2	9	18.18	81.82
Electronique et métaux	2	9	18.18	81.82
Industrie alimentaire et tourisme	2	9	18.18	81.82
Commerce	2	9	18.18	81.82
Agriculture	3	6	33.33	66.67
Technologies de l'information et de la communication	2	7	22.22	77.78
Municipalités	2	7	22.22	77.78
Finances	2	9	18.18	81.82
Enseignement supérieur	2	9	18.18	81.82
Enseignement de base	2	7	22.22	77.78
Enseignement secondaire	2	7	22.22	77.78
Ouvriers de l'éducation	2	7	22.22	77.78
Surveillants	2	7	22.22	77.78
Personnel de l'éducation	2	7	22.22	77.78
Personnel de l'enseignement supérieur	2	7	22.22	77.78
Ouvriers de l'enseignement supérieur	3	6	33.33	66.67
Affaires sociales	2	7	22.22	77.78
Jeunesse et enfance	2	7	22.22	77.78
Emploi	2	7	22.22	77.78
Affaires Sociales	3	6	33.33	66.67
Communications	3	6	33.33	66.67

ANÁLISIS DE DATOS:

Enseignement Secondaire	2	7	22.22	77.78
Éducation de Base	2	7	22.22	77.78
Santé	2	7	22.22	77.78
Formation professionnelle	2	7	22.22	77.78
SONEDE	2	7	22.22	77.78
Justice	2	7	22.22	77.78
Caisses	2	7	22.22	77.78
Information	2	7	22.22	77.78
Enseignants tronc commun	2	7	22.22	77.78
Intérieur	1	8	11.11	88.89
SNCF	3	6	33.33	66.67
Culture	3	6	33.33	66.67
PTT	2	5	28.57	71.43
Affaires religieuses	1	6	14.29	85.71
Retraites	0	7	0.00	100.00
TELECOM	1	6	14.29	85.71
Inspecteurs du primaire	1	6	14.29	85.71
Inspecteurs du secondaire	1	6	14.29	85.71
Hospitalo	1	6	14.29	85.71
Médecins du public	1	6	14.29	85.71
Défense	2	7	22.22	77.78
Tunisie autoroute	1	6	14.29	85.71
STAM	1	6	14.29	85.71
Office maritime	2	7	22.22	77.78

Analizar los datos sobre la distribución de mujeres y hombres por sectores es crucial para comprender la dinámica de género en los distintos ámbitos profesionales .

ANÁLISIS DE DATOS:

Sectores con baja representación femenina:

- **Obras Públicas:** Hay muy pocas mujeres en esta federación, con sólo 1 mujer (11,11%) por 8 hombres (88,89%). Este sector muestra una importante disparidad de género.
- **STEG (Sociedad Tunecina de Electricidad y Gas):** Con 2 mujeres (22,22%) y 7 hombres (77,78%), este sector también muestra una modesta representación femenina, aunque refleja los textos de la organización.
- **Minas:** Aquí vemos sólo 1 mujer (11,11%) frente a 8 hombres (88,89%).

Sectores con mayor representación femenina:

- **Banca y Seguros:** Este sector está mejor representado, con 3 mujeres (33,33%) y 6 hombres (66,67%).
- **Agricultura:** Aunque este sector está replicado, hay 2 mujeres (25%) y 6 hombres (75%).
- **Sanidad:** En este sector, 2 mujeres (18,18%) y 9 hombres (81,82%) muestran una ligera mejora con respecto a otros sectores.

Sectores educativos:

- **Enseñanza superior:** Con 2 mujeres (18,18%) y 9 hombres (81,82%), este sector muestra una distribución desigual.

ANÁLISIS DE DATOS:

- **Enseñanza secundaria:** 2 mujeres (22,22%) frente a 7 hombres (77,78%).
- **Enseñanza básica:** Con 2 mujeres (22,22%) y 7 hombres (77,78%).

Sectores tecnológicos:

- **Tecnologías de la Información y la Comunicación:** Este sector tiene una escasa presencia femenina, con 2 mujeres (22,22%) y 7 hombres (77,78%).

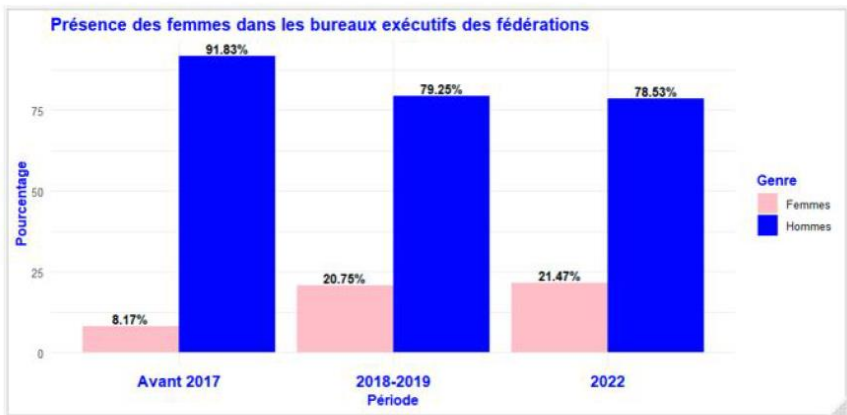
La mayoría de los sectores muestran una fuerte disparidad de género, con porcentajes de mujeres a menudo inferiores al 25%. Los sectores de obras públicas, minería y STEG son especialmente críticos, y las mujeres representan menos del 11% de la mano de obra. Algunos sectores, como la banca y los seguros, y algunas partes de la educación, muestran una ligera mejora, pero la desigualdad persiste.

Si hacemos una comparativa en el tiempo, vemos que los datos del Departamento de Mujer y Juventud y de las asociaciones, relativos a los resultados de las elecciones a congresos generales sindicales y de federaciones generales de 2018 y 2019, muestran que la composición de las ejecutivas sectoriales ha aumentado, pasando del 8,7% en 2017 al 20,75% en 2018-2019.

ANÁLISIS DE DATOS:

En 2022, este porcentaje se eleva al 21,47%, con lo que el número total de mujeres líderes en los sectores asciende a 91, frente a 333 hombres líderes, lo que supone una tasa del 27,3%.

Figure 10 : Evolution de la présence des femmes dans les bureaux exécutifs sectoriels



Source : Données Département Femmes et jeunes

4.5 Representación de las mujeres en las estructuras regionales :

El artículo 51 de la Ley Fundamental de la Unión General Tunecina del Trabajo, relativo al comité ejecutivo regional, garantiza que las mujeres estén representadas en la estructura. Según esta ley:

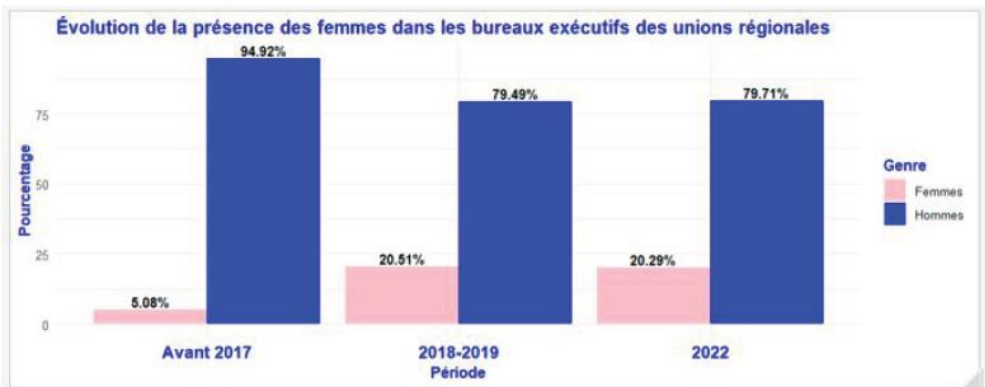
La Junta Directiva Regional está compuesta por un número de miembros determinado por el reglamento interno, en función del número de congresistas, que no exceda de dos personas jubiladas y que incluya al menos dos mujeres. Esta disposición también figura en el artículo 87 del reglamento interno de la UGTT.

ANÁLISIS DE DATOS:

Según los resultados del estudio cuantitativo elaborado por el Departamento de Mujeres y Juventud con la Oficina Internacional del Trabajo - Túnez, de los congresos sindicales regionales de 2018 - 2019, la composición de las juntas ejecutivas de los sindicatos regionales ha evolucionado positivamente, pasando del 5,08% en 2017 al 20,51% en 2018 - 2019.

Con respecto a las actas de 2022, este porcentaje descendió ligeramente hasta el 20,29%. Así pues, el número total de mujeres dirigentes en los sindicatos regionales es de 48, frente a 190 hombres dirigentes, es decir, una media de dos mujeres por oficina ejecutiva regional.

Figure 11 : Evolution de la présence des femmes dans les bureaux régionaux



Source : Département femmes et jeunes 2022

Como es habitual, la región de Ariana tiene el mayor porcentaje de mujeres en la ejecutiva regional, con 4 mujeres de 11, lo que supone una tasa del 36,36%.

ANÁLISIS DE DATOS:

En las demás regiones, el número de mujeres en las ejecutivas de los sindicatos regionales es el mismo, es decir, 2 para un número de miembros que varía entre 9 y 11, lo que supone una tasa de presencia de entre el 18,18% y el 22,22%.

Sin embargo, las regiones de Kasserine y Kebili son las que tienen el menor número de mujeres, con una sola en el Consejo Ejecutivo.

Es lamentable constatar que no hay ni una sola mujer como secretaria regional de un sindicato regional en todo el país. A esto hay que añadir el modesto número de mujeres responsables de las normas internas (N=°2 en el buró), que es de 2,08 para los burós (con 9 u 11 miembros).

La presencia más significativa en términos de responsabilidad asumida en el Comité Ejecutivo Regional corresponde a:

- Información y publicación: 18,75%
- Mujeres y jóvenes: 18,75%
- Formación sindical: 16,67%
- Sector privado: 10,42%

Los demás porcentajes son relativamente bajos.

Los resultados muestran un cambio significativo en la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos de los sindicatos regionales de UGTT. Aunque la proporción ha descendido ligeramente en 2022 en comparación con 2018-2019, sigue siendo significativamente superior a la de 2017.

4.6 Representación de las mujeres en las estructuras sectoriales regionales :

La Ley Fundamental y el reglamento interno de la Unión General Tunecina del Trabajo definen las competencias de la sección regional sectorial y la definen como una estructura que trabaja en el seguimiento de los problemas de los afiliados en las principales regiones, así como en las estructuras regionales, locales y sectoriales.

Los artículos 73 de la Ley Fundamental y 116 del Reglamento Interno estipulan la necesidad de incluir al menos a una mujer en esta estructura sindical.

Los datos revelan que existen 414 secciones regionales sectoriales estructuradas en 24 regiones, que cubren diversos sectores sindicales dentro de la organización.

El número total de mujeres en las secciones universitarias es de 440 sobre 2898 sindicalistas, es decir, un porcentaje del 15,18% de los responsables sindicales en las ejecutivas mencionadas. El porcentaje medio es de 1,06 mujeres por sección regional estructurada.

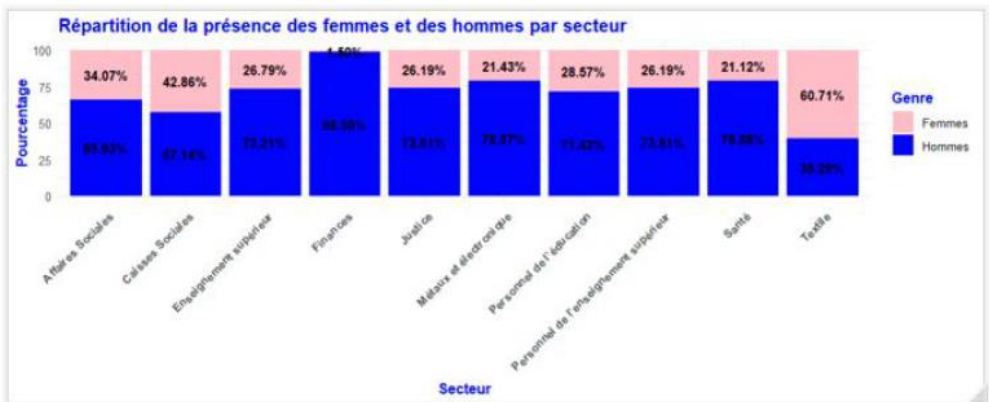
Sectores con mayor presencia femenina:

Los datos estadísticos muestran que los sectores más representados por los responsables sindicales en la composición de las secciones universitarias son .

ANÁLISIS DE DATOS:

- Textil: 51 mujeres, es decir, el 60,71%.
- Seguridad Social: 12 mujeres, es decir, el 42,86%.
- Asuntos Sociales: 31 mujeres, es decir, el 34,07%.
- Personal docente: 38, es decir, el 28,57%
- Enseñanza superior: 15, es decir, el 26,79%
- Personal de la enseñanza superior: 11 es decir el 26,19%
- Justicia: 11 es decir el 26,19%
- Metalurgia y electrónica: 18 (21,43%)
- Finanzas: 15 (1,5%)
- Sanidad ocupa el tercer lugar en número de mujeres sindicalistas, con 34, pero el décimo en porcentaje, con un 21,12%

Figure 12 : Répartition de la présence des femmes et des hommes par secteur



Source : Données Département femmes et jeunes

ANÁLISIS DE DATOS:

Los datos muestran una distribución variada de la representación femenina en los sectores universitarios de la UGTT. Los porcentajes de representación femenina varían según los distintos sectores, mostrando algunos sectores porcentajes relativamente altos.

Sector textil: El sector textil es el que cuenta con una mayor proporción de mujeres, con un 60,71% de mujeres afiliadas.

Seguridad Social y Asuntos Sociales: con porcentajes del 42,86% y 34,07% respectivamente.

A pesar de los progresos realizados en algunos sectores, en otros, como la sanidad, el porcentaje de representación femenina es menor, a pesar de que el número absoluto de mujeres es relativamente elevado. Es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar la plena paridad en todas las secciones universitarias.

La aplicación de medidas correctoras y cuotas en el seno de la UGTT ha permitido aumentar la representación de las mujeres en determinadas secciones federales. Sin embargo, es crucial continuar los esfuerzos para garantizar una representación equitativa e inclusiva de las mujeres en todas las estructuras de gestión. La UGTT debe seguir promoviendo políticas y prácticas que refuercen la inclusión y la diversidad, **g a r a n t i z a n d o** que los logros alcanzados se mantengan y refuercen en el futuro.

4.7 Representación de las mujeres a escala internacional :

Los esfuerzos realizados desde 2011 y especialmente en 2017 para mejorar la representatividad de las mujeres también han tenido un impacto positivo en la presencia de las mujeres en las organizaciones sindicales internacionales.

La camarada Hedia ARFAOUI, Vicesecretaria General responsable de Relaciones Internacionales, se ha convertido en la primera mujer tunecina en formar parte del Consejo General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como miembro permanente, un puesto que Túnez no ocupaba desde los tiempos del gran activista Habib Achour, en los años setenta.

La presencia de mujeres también fue catalizada y honrada por:

- camarada Sihem Boussetta, miembro del Comité de Mujeres en el seno de la Organización Árabe del Trabajo.
- camarada Samia Hajji, miembro del comité de mujeres de la unión árabe de sindicatos
- camarada Aida Mehrez es miembro del Comité de Juventud de la Confederación Sindical Africana (CSI África) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

ANÁLISIS DE DATOS:

Conclusión

Los esfuerzos de la UGTT por mejorar la representación de las mujeres han dado sus frutos, como demuestra el aumento del porcentaje de mujeres en las distintas estructuras a lo largo de los años. Sin embargo, es esencial seguir promoviendo políticas integradoras que garanticen una participación equitativa en todos los sectores y a todos los niveles de la organización sindical.

II. GOBIERNO

En Túnez, las mujeres no pudieron acceder al gobierno hasta 1983, 27 años después de la creación de la primera república en 1956. Esto ilustra la escasa presencia de mujeres en los puestos de poder, a pesar de un periodo bajo el Presidente Bourguiba, gran defensor de los derechos de la mujer, marcado por grandes inversiones en educación, sanidad y cultura, y una estrategia de Estado destinada a desarrollar el capital humano, que siempre se ha considerado un eslabón fuerte de la economía tunecina.

1. Periodo anterior a 2011 :

De todos los ministros nombrados por Bourguiba (1957-1987), sólo había dos (2) mujeres por ciento treinta y cuatro (134) ministros varones. Un claro indicio de la marginación de las mujeres políticas bajo el régimen de Bourguiba, con una tasa del 1,5% ^[16].

Antes de 2011, bajo el último gobierno anterior a la revolución, solo una mujer había sido nombrada ministra de la Mujer y la Familia. Además, tres mujeres eran Secretarías de Estado: una encargada de Promoción Social ante el Ministro de Asuntos Sociales, Solidaridad y Tunecinos en el Extranjero; otra encargada de Asuntos Americanos y Asiáticos ante el Ministro de Asuntos Exteriores; y la tercera encargada de Tecnologías de la Información ante el Ministro de Tecnologías de la Comunicación.

^[16] Como hemos visto antes, según el informe de género de todos los años

ANÁLISIS DE DATOS:

Es decir, 4 mujeres en un gobierno de 42 miembros, una tasa del 9,5%.

Esta tasa caracterizó a casi todos los gobiernos del periodo 1987-2010 (el periodo del Presidente Ben Ali):

Durante este período, nunca se ha nombrado a una mujer para presidir un gobierno o para dirigir ministerios soberanos como el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa o el Ministerio de Justicia. Todas las mujeres que han sido nombradas han dirigido ministerios que son una extensión de sus funciones tradicionales en la sociedad y en la familia, a saber, los niños, los ancianos, los enfermos o discapacitados y las mujeres" ^[17].

2. Periodo 2011-2021 :

Tras la revolución, la situación no mejoró con los Gobiernos de transición de 2011-2014, ocupados en preparar las elecciones de 2014 y en sacar adelante la transición económica ante una crisis económica sin precedentes. Tras aprobar una Constitución progresista en 2014, se produjo una ligera mejora.

En 2016, el gobierno de unidad nacional electo incluía seis ministras y dos secretarías de Estado, lo que representa una proporción de aproximadamente el 15%.

Tras la remodelación del gabinete el 6 de septiembre de 2017, esta composición evolucionó para incluir a cuatro mujeres de un total de 28 ministros y a dos mujeres entre los 15 secretaríos de Estado.

^[17]OCDE 2018 | El lugar de las mujeres en la política local en Túnez

ANÁLISIS DE DATOS:

Esto sitúa a Túnez en el segundo puesto de la región MENA, justo después de los Emiratos Árabes Unidos, en cuanto a presencia de mujeres en el gobierno. Sin embargo, esta proporción del 14,3% sigue siendo insuficiente si se compara con la media mundial, donde el 27,9% de los puestos ministeriales están ocupados por mujeres en los países de la OCDE ^[18]. Esta tasa se mantuvo casi constante hasta 2021. Este período estuvo marcado por el primer nombramiento en un ministerio soberano, el de Justicia.

3. A partir de 2021 :

El 25 de julio de 2021, el país experimentó otro cambio político, con una remodelación del gobierno y la disolución de la Cámara de Diputados. El año también estuvo marcado por el nombramiento, por primera vez en el mundo árabe, de una mujer al frente del Gobierno. Aunque, según la Ley de organización provisional de poderes de septiembre de 2021, las prerrogativas del jefe de gobierno no eran amplias, y todo el poder estaba centralizado en manos del jefe de la República, fue un cambio radical que marcó la vida política de Túnez, con una mujer al frente del gabinete presidencial. De 25 ministros, 9 eran mujeres, una tasa del 36% alcanzada por primera vez en Túnez desde la independencia.

ANÁLISIS DE DATOS:

Las mujeres tunecinas ocupan ahora ministerios soberanos, como los de Finanzas y Justicia, así como otras carteras de gran importancia, como las de Economía y Comercio.

Túnez ocupa el 3er puesto entre los países francófonos, según un estudio sobre las políticas públicas y los marcos jurídicos y reglamentarios destinados a promover la participación de las mujeres en la vida pública y política en el mundo francófono^[19].

Tableau 6: Source Étude des politiques publiques

Rang	Pays	Mise en place	Ministres*	Femmes	% Femmes
1	Rwanda	30.08.2017	22	13	59
2	Canada	04.11.2015	38	17	44,7
3	Tunisie	26.02.2020	25	9	36
4	Haïti	24.11.2021	19	6	31,6
5	Madagascar	16.03.2022	30	9	30
6	Moldavie	06.08.2021	17	5	29,4
7	Maroc	08.10.2021	23	6	26
8	Sénégal	17.09.2022	32	8	25
9	Burkina Faso	05.03.2022	26	6	23,1
10	Côte d'Ivoire	20.04.2022	32	7	21,9
11	RDC	12.04.2021	43	8	18,6
12	Niger	03.04.2021	36	6	16,7
13	Vietnam	01.02.2021	28	2	7,1
14	Liban	10.09.2021	23	1	4,3

[19]. https://www.francophonie.org/sites/default/files/2024-03/OIF_Etude_politiques_et_cadre_juridique_participation_femmes_vie_publique.pdf

ANÁLISIS DE DATOS:

A título comparativo, de las 1.432 carteras existentes en 193 países del mundo, sólo 23 carteras del Ministerio de Finanzas o Presupuesto están confiadas a una mujer, es decir, apenas el 1,6%. Esto convierte a Túnez en un país ejemplar en la región en cuanto al número de carteras asignadas a mujeres ministras. Actualmente (en 2024) el gobierno tunecino está compuesto por 30 ministerios (incluidas 9 ministras que ocupan 10 ministerios), de hecho, la Sra. Sarra Zaafrani ocupó el Ministerio de Equipamiento y Vivienda y, de forma interina, el Ministerio de Transporte. Por tanto, podemos estimar el porcentaje de mujeres ministras en un 33,33%, cifra muy positiva y prometedora para el país.

III. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN EL PARLAMENTO TUNECINO

Desde hace décadas, el movimiento feminista tunecino cuenta con el apoyo de numerosos intelectuales y activistas masculinos, lo que ilustra una alianza progresista en favor de los derechos de la mujer. Un ejemplo emblemático de este apoyo es el sindicalista Tahar Haddad, que publicó un libro en el que abogaba por la igualdad de género.

Tras la independencia del país en 1956, la situación de la mujer experimentó importantes avances bajo el impulso del Presidente Habib Burguiba. El 13 de agosto de 1956, la promulgación del Código del Estatuto Personal marcó un punto de inflexión decisivo.

ANÁLISIS DE DATOS:

Este código contiene una serie de medidas revolucionarias sin precedentes en el mundo árabe, como la abolición de la poligamia y la simplificación de los procedimientos de divorcio.

Sin embargo, a pesar de estos avances legales y éxitos sociales, la cuestión de la mujer siguió siendo muy explotada por el poder político. El Presidente Bourguiba, al tiempo que promovía la emancipación de la mujer, utilizaba a menudo la cuestión como herramienta para reforzar su autoridad y establecer su legitimidad política, tanto dentro del país como a escala internacional. El apoyo a los derechos de la mujer se utilizó en ocasiones para demostrar la modernidad y el progreso del régimen tunecino, al tiempo que limitaba la autonomía del movimiento feminista y canalizaba sus reivindicaciones con fines políticos^[20].

Esta instrumentalización condujo a una situación paradójica en la que los avances legislativos a favor de las mujeres fueron considerables, pero su empoderamiento real y su participación activa en la esfera política y social siguieron estando controlados por quienes detentaban el poder. Aunque el movimiento feminista se benefició de importantes reformas legislativas, a menudo se vio limitado por la dinámica política de la época, lo que ilustra la complejidad de la lucha por los derechos de la mujer en un contexto de dominación política.

^[20]. EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DE GOBIERNO EN TÚNEZ Un análisis
Amel Ben Rhouma, Bilel Kchouk La Découverte | "Travail, género y sociedades" 2019/1 n° 41

ANÁLISIS DE DATOS:

Así pues, aunque Túnez se cita a menudo como ejemplo de los derechos de la mujer en el mundo árabe, es esencial reconocer que estos avances han estado marcados por una compleja interacción entre progreso social e instrumentalización política.

En el contexto parlamentario actual, la situación sigue reflejando estas tensiones históricas. La presencia de mujeres en el parlamento tunecino, aunque significativa, sigue estando marcada por retos en términos de representatividad e influencia real. Las parlamentarias desempeñan un papel crucial en la legislación y la promoción de los derechos de la mujer, pero a menudo se enfrentan a obstáculos estructurales y culturales que limitan su impacto.

La integración de las mujeres en el proceso legislativo sigue siendo un indicador importante del progreso democrático y del compromiso con la igualdad de género. A pesar de los notables avances, como el aumento del número de mujeres elegidas y la introducción de cuotas de género, la plena consecución de la igualdad en el parlamento tunecino requiere esfuerzos continuos para superar las barreras sistémicas y promover una participación política equitativa y efectiva.

El análisis comenzará con el periodo previo a la revolución tunecina, seguido del periodo marcado por la transición democrática o post-revolución.

ANÁLISIS DE DATOS:

1. Representación en el Parlamento antes del 2º11

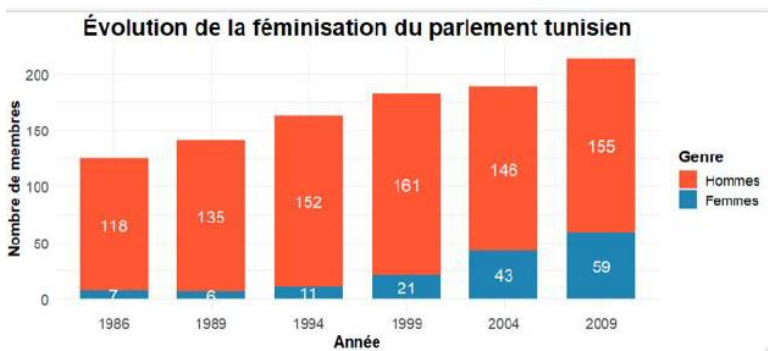
Durante el reinado del Presidente Habib Bourguiba, las mujeres tunecinas ocupaban pocos puestos de decisión en las esferas política y económica. En 1986, la última asamblea legislativa del reinado de Bourguiba sólo contaba con un 6% de mujeres. Por último, el número de mujeres en puestos de decisión económica o administrativa era, en aquella época, insignificante.

Tableau 7:

Évolution de la féminisation du parlement tunisien

Données			
Année	Nombre.de.femmes	Nombre.d.hommes	Proportion.de.femmes.parlementaires
1986	7	118	6%
1989	6	135	4%
1994	11	152	7%
1999	21	161	12%
2004	43	146	23%
2009	59	155	28%

Figure 13 : Evolution de la féminisation du parlement Tunisien



Source parlement Tunisien

ANÁLISIS DE DATOS:

La tabla 15 que describe la "Evolución de la feminización del parlamento tunecino" presenta datos sobre el número y la proporción de mujeres parlamentarias de 1986 a 2009. Las columnas del cuadro incluyen el año, el número de mujeres, el número de hombres y la proporción de mujeres parlamentarias en porcentaje.

Aumento progresivo :

El número de mujeres parlamentarias ha aumentado de forma constante y significativa a lo largo de los años. Esta tendencia es particularmente notable entre 1999 y 2009, cuando el número de mujeres se duplicó con creces. Esto demuestra que el régimen de Ben Ali (1987-2010) quiso mejorar la representación de las mujeres en el Parlamento, aunque fuera modestamente, por una serie de razones estratégicas, entre ellas la imagen internacional del país y la redefinición de los equilibrios políticos internos mediante la introducción de un sistema de cuotas para los candidatos en las listas a las elecciones legislativas y municipales.

Proporción creciente:

La proporción de mujeres en el Parlamento también ha aumentado, pasando de un modestísimo 6% en 1986 a un 28% en 2009. Este aumento muestra una mejora en la representación de las mujeres en los órganos decisorios.

ANÁLISIS DE DATOS:

Estabilidad relativa de los hombres :

El número de diputados varones se ha mantenido relativamente estable, aunque con ligeras fluctuaciones, a lo largo de los años. **Esto sugiere que el aumento de la representación femenina no se ha producido a expensas de los hombres, sino más bien a través de un aumento del número total de escaños parlamentarios.**

2. Representación de las mujeres en el Parlamento después de 2011 :

El número de mujeres parlamentarias en Túnez es actualmente de 24 sobre 153, lo que representa una tasa del 15,7% ^[21] tras las últimas elecciones legislativas de 2022-2023. Paradójicamente, en el momento de las elecciones a la Asamblea Constituyente en 2011, la tasa era del 27% y de 31 â en 2014. En 2019, 49 mujeres fueron elegidas para la asamblea para un total de 217 escaños, una tasa del 22,6% ^[22]. Estos porcentajes muestran una variación en la representación de las mujeres en el Parlamento que es necesario aclarar.

Tableau 8: Evolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie

Évolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie

Année	Nombre de femmes	Nombre total de parlementaires	Proportion de femmes
2011	59	158	37.34%
2014	68	217	31.34%
2019	49	217	22.58%
2023	24	153	15.69%

Source <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LCO1/election/TN-LCO1-E20191006/>

[21] <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LCOJ/data-on-women/>

[22] <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LCOJ/election/TN-LCO1-E20J91006/>

ANÁLISIS DE DATOS:

Como se menciona en la introducción de este apartado, el cuadro muestra una tendencia a la baja de la representación femenina en el Parlamento tunecino entre 2011 y 2023. Aunque el número de mujeres era relativamente alto en 2011, no ha dejado de disminuir en los años siguientes.

Presenta las tendencias en el número de mujeres parlamentarias en Túnez durante cuatro periodos clave: 2011, 2014, 2019 y 2023. En 2011, el número de parlamentarias ascendía a 59, lo que representaba el 37,34% del número total de diputados, una cifra que indica un nivel relativamente alto de representación femenina en aquel momento. Sin embargo, esta dinámica positiva no ha perdurado.

En 2014, aunque el número de mujeres aumentó a 68, la proporción relativa disminuyó a 31,34 % debido al aumento más significativo del número total de diputados, hasta 217.

Esta tendencia a la baja se acentuó en 2019, con solo 49 diputadas, que representan el 22,58 % del total, lo que supone un descenso significativo respecto a años anteriores.

En 2023, la situación se había deteriorado aún más, ya que el número de diputadas había descendido a 24, es decir, el 15,69%. Esta evolución revela una tendencia preocupante y regresiva de la representación femenina en el Parlamento tunecino.

ANÁLISIS DE DATOS:

De hecho, en 2011, la sociedad civil era más fuerte, más decidida y aprovechó los importantes efectos positivos de la revolución para mejorar la representación femenina. Se introdujo entonces el sistema de paridad, que garantizaba una presencia mínima de las mujeres, aunque rara vez eran los partidos políticos los que ponían a las mujeres al frente de la lista. Incorporar la paridad a la ley no fue tarea fácil.

Fue necesario un intenso cabildeo y la movilización de asociaciones ciudadanas para convencer a los partidos políticos de sus ventajas^[23].

En comparación con años anteriores, la promoción de la representación numérica de género adquirió un significado diferente debido a la radical incertidumbre que acompañaba a la situación revolucionaria.

Esto subraya la importancia crucial de implementar políticas públicas más fuertes y medidas proactivas para promover la inclusión y la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones, con el fin de contrarrestar este continuo declive y garantizar una representación de género equilibrada y equitativa en la esfera política tunecina.

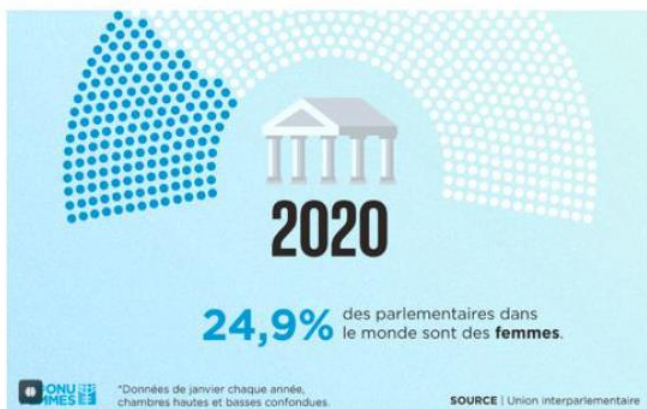
A nivel mundial, el 24,9% es el porcentaje medio de mujeres parlamentarias según esta fuente ²⁴.

[23] EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DE GOBIERNO EN TÚNEZ Un análisis en termes Ôe capaÔilités Amel Ben Rhouma, Bilel Kchouk La Découverte | " Travail, penre et sociétés " 2019/J n° 4J

[24] <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizar-la-representación-delos-datos-mujeres>

ANÁLISIS DE DATOS:

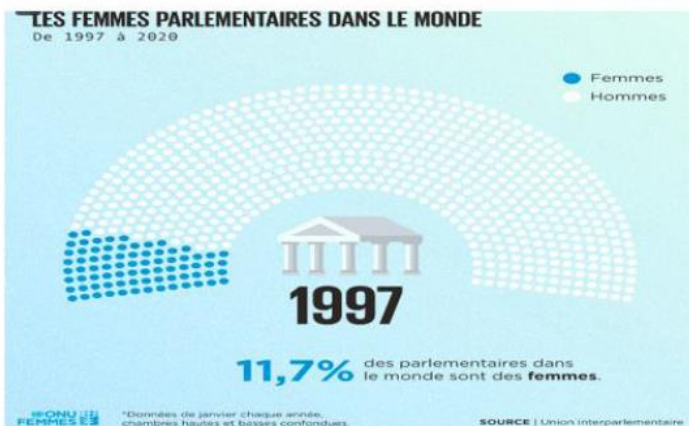
Figure 14 : Le taux de féminisation du parlement à l'échelle mondiale



Source : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

En 1997, la tasa mundial era del 11,7%.

Figure 15 : Le taux de féminisation parlementaire mondial en 1997



Source : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

IV. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUJER EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. Periodo anterior a 2011 :

Túnez ha experimentado numerosos cambios económicos en los últimos cuarenta años: desde el plan de ajuste estructural adoptado en 1986, pasando por la liberalización económica adoptada bajo la tutela del Banco Mundial en los años 90, hasta el nacimiento de la sociedad de la información impulsada por la revolución industrial 4.0. Normalmente, estos trastornos radicales del sistema económico exigen competencia y grandes cualidades de gestión para acceder a puestos directivos en empresas y administraciones públicas, independientemente del sexo. Y si sabemos que el número de mujeres tituladas en las Grandes Escuelas ha aumentado en el mismo periodo como consecuencia de un fuerte incremento del porcentaje de aprobados en las oposiciones nacionales, cabría esperar una mayor presencia de mujeres en puestos directivos.

Por el contrario, la proporción de mujeres en puestos importantes de la economía y la administración sigue siendo baja en comparación con el avance de las mujeres en la política. En 2004, las tunecinas sólo ocupaban el 6% de los altos cargos de la administración pública.

ANÁLISIS DE DATOS:

Según un informe^[25] publicado en 2009 sobre la promoción del liderazgo femenino en los tres países del Magreb, en 2007 las mujeres tunecinas sólo ocupaban el 8,3% de los puestos de director general, el 21% de los puestos de director y el 24,6% de los puestos de director adjunto, frente al 7,8 /o, el 17,9% y el 22,6 % respectivamente en 2004, lo que representa una muy ligera mejora.

Según el mismo informe^[26] La presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas tunecinas que cotizan en la Bolsa de Túnez también es escasa. En 2016, había 72 empresas cotizadas en la Bolsa de Túnez, todas ellas tunecinas, incluidas algunas con participación extranjera, sobre todo en los sectores financiero y agroalimentario. Cerca del 68% de estas empresas cotizadas no tenían mujeres en su consejo de administración en 2007, frente al 74% en 2004.

Además, el 26% de las empresas tunecinas que cotizan en bolsa sólo tenían una mujer en su consejo de administración en 2007, frente al 21% en 2004. Por tanto, se ha producido un ligero aumento del número de mujeres en puestos de toma de decisiones en la administración pública y el sector privado, pero el porcentaje sigue siendo muy bajo en el periodo 2004-2007.

[25] Informe ^[25-26s]: Strengthening women's leadership and participation in political life and the decision-making process in Algeria, Morocco and Tunisia, publicado por el Instituto Internacional de Investigación y Formación de la Mujer (IRITW). Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (un-instraw) y Centro de la Mujer Árabe para la formación y la investigación (cawtar), disponible en: <<http://www.genreenaction.net/img/pdf/publication1.pdf>>

ANÁLISIS DE DATOS:

Tableau 9 Pourcentage des femmes en 2004-2007

Category	2004				2007			
	Femmes_2004	Hommes_2004	Total_2004	Pct_Femmes_2004	Femmes_2007	Hommes_2007	Total_2007	Pct_Femmes_2007
Secrétaire Général d'un Ministère, Directeur Général ou équivalent	50	483	533	9.4	111	720	831	13.4
Directeur	231	1072	1303	17.7	401	1419	1820	22.0
Sous directeur	595	2127	2722	21.9	584	1885	2469	23.7
Chef service	1262	3677	4939	25.6	1639	3975	5614	29.2
Total	281	1555	1836	15.3	512	2139	2651	19.3

Source : INS

2. Período posterior a la revolución 2011-2018

Ahora analizaremos la situación de los años posteriores a la revolución de 2011-2014-2017 para ver si se ha producido algún cambio significativo en el porcentaje de representación femenina.

Tableau 10 Comparaison de l'indicateur sur les trois années

Category	SubCategory	Femmes_2011	Hommes_2011	Total_2011	Pct_Femmes_2011	Femmes_2014	Hommes_2014	Total_2014	Pct_Femmes_2014	Femmes_2017	Hommes_2017	Total_2017	Pct_Femmes_2017
1 : Secrétaire Général du Ministère	Ministère des Finances	1	0	1	100.0	1	0	1	100.0	1	0	1	100.0
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	0	1	1	0.0	0	1	1	0.0	1	0	1	0.0
2 : Directeur Général	Ministère des Finances	14	15	29	48.3	18	30	48	37.5	21	37	58	36.2
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	15	7	21	71.4	56	7	63	88.9	37	108	145	25.5
	Ministère des Finances	6	15	21	28.6	7	33	40	17.5	27	134	161	16.8
3 : Directeur	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	7	32	39	17.9	32	15	47	68.1	108	27	135	79.6
	Ministère des Finances	32	7	39	82.1	15	37	52	28.8	134	37	171	78.4
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	37	30	67	55.2	108	108	216	50.0	167	0	167	100.0

Source de données : Centre national Informatique

ANÁLISIS DE DATOS:

La Tabla 10 muestra la distribución de mujeres y hombres en puestos funcionales en los ministerios piloto para 2011, 2014 y 2017, así como el porcentaje de mujeres en dichos puestos. Nos centraremos en el cambio en el porcentaje de mujeres entre las elecciones de 2011 y 2014.

Para el puesto de Secretaría General del Ministerio, la tasa se mantuvo bastante estable, dado que se trataba de un puesto único durante todo el periodo. Esta estabilidad demuestra claramente que no se tiene en cuenta a las mujeres para este puesto.

Para el puesto de Dirección General, la situación varía en función del departamento en el que esté destinado:

- Ministerio de Hacienda

- 2011: el 48,3% son mujeres.
- 2014: Este porcentaje desciende al 22,2%.
- 2017: Se observa un ligero descenso, con un 19,4% de mujeres en este puesto.

- Ministerio de Agricultura, Recursos Hidráulicos y Energía de la Pesca

- 2011: el 28,6% son mujeres.
- 2014 : El porcentaje de mujeres desciende al 10,1%.
- 2017: Se observa un claro aumento, con un 35,1% de mujeres.

ANÁLISIS DE DATOS:

La situación del puesto de Dirección también cambia en función del ministerio al que esté adscrito:

- Ministerio de Hacienda
 - 2011: Sólo el 7,9% son mujeres.
 - 2014: Un ligero aumento hasta el 8,6%.
 - 2017: Un aumento significativo, alcanzando el 17,9%.
- Ministerio de Agricultura, Recursos Hidráulicos y Pesca
 - 2011 El porcentaje de mujeres es del 2,0%.
 - 2014: Un ligero aumento hasta el 4,4%.
 - 2017: Un fuerte aumento a 35,1%.

En general, el porcentaje de mujeres en el puesto de Secretaria General del Ministerio está relativamente estancado. Los puestos de Dirección General muestran una mayor variación entre ministerios. El porcentaje de mujeres en el Ministerio de Finanzas disminuyó de forma constante de 2011 a 2017, mientras que en el Ministerio de Agricultura, Recursos Hidráulicos y Pesca se produjo una fluctuación significativa, con un fuerte aumento en 2017.

En cuanto a los puestos de Dirección, aunque el porcentaje de mujeres era inicialmente bajo, en 2017 se observa una tendencia al alza, especialmente en el Ministerio de Agricultura, Recursos Hidráulicos y Pesca.

ANÁLISIS DE DATOS:

En resumen, aunque la representación de las mujeres ha sufrido altibajos a lo largo de los años, en 2017 se observa un aumento general.

Tableau 11 Pourcentage de féminisation en 2016

Position	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
	Hommes	Femmes	Total	Taux de féminisation
1 - Directeur Général	9,6	5,8	6,2	25,6
2 - Directeur	16,6	12,8	11,4	36,1
3 - Sous-directeur	22,2	21,7	21,9	32,8
4 - Chef de service	46,2	36,6	32,9	46,2
5 - Secrétaire général	6,8	6,3	6,6	16,5
Total	196,8	196,9	196,6	33,8

Source : CNI données compilées La participation des femmes à la prise de décision en Tunisie OECD 2018

El cuadro 11 confirma los resultados anteriores para las siguientes posiciones en 2016

- **1 - Dirección General :**

El porcentaje de mujeres: 5,8% para una tasa de feminización de 25%.

El porcentaje de mujeres en el puesto de Dirección General es relativamente bajo. Sin embargo, la tasa de feminización, que mide la proporción de mujeres entre todos los titulares de este cargo, es del 25%, lo que indica una infrarrepresentación de las mujeres en este alto nivel de responsabilidad.

ANÁLISIS DE DATOS:

• 2 - Dirección

El porcentaje de mujeres es del 12,9%, con una tasa de feminización del 30,1%.

Las mujeres representan el 12,9% del personal fijo. La tasa de representación femenina del 30,1% sugiere que las mujeres están mejor representadas en relación a la Dirección General, pero siguen siendo muy minoritarias.

• 3 – Dirección adjunta

El porcentaje de mujeres es del 21,7%, mientras que la tasa de feminización es del 33,8%.

Las mujeres representan el 21,7% en la subdirección, con una tasa de feminización del 33,8%. Aunque este porcentaje sigue estando por debajo de la paridad, muestra una tendencia hacia una mayor inclusión de las mujeres en este nivel intermedio de responsabilidad.

• 4 - Jefatura de departamento

El porcentaje de mujeres es del 59,4%, con una tasa de feminización del 40,2%.

Las mujeres representan una mayoría significativa (59,4%) en la Jefatura de Departamento, con una tasa de feminización del 40,2%. Esto indica que las mujeres están mejor representadas en estos puestos, a menudo considerados clave pero intermedios en la jerarquía administrativa.

ANÁLISIS DE DATOS:

- **5 - Secretaría general**

El preocupante porcentaje de mujeres no supera el 0,3% para una tasa de feminización: 16,1%.

El porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de Secretaria General es extremadamente bajo, 0,3%. La tasa de feminización del 16,1% también refleja la importante infrarrepresentación de las mujeres en este nivel.

El cuadro muestra una infrarrepresentación general de las mujeres en los altos cargos en 2016, con porcentajes especialmente bajos en los niveles de Dirección General y Secretaría General. Sin embargo, las mujeres están mejor representadas en el nivel de Jefatura de Departamento, donde constituyen la mayoría de las personas titulares.

La tasa global de feminización del 35,8% indica un avance hacia la inclusión de las mujeres en puestos funcionales, pero aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar la paridad, sobre todo en los niveles superiores de la jerarquía administrativa.

3. **Periodo 2019-2023 :**

A continuación analizaremos la estructura en los últimos cinco años, marcados por un profundo cambio político en julio de 2021.

ANÁLISIS DE DATOS:

Tableau 12

Répartition des agents de la fonction publique selon la fonction et le sexe en milliers 2021

Fonctions	Pourcentage	
	Pourcentage_Homme	Pourcentage_Femme
Secrétaire général ou directeur général ou équivalente	39.2	22.7
Directeur	8.9	7.4
Sous-Directeur	17.5	20.9
Chef de service	34.3	48.9

Source INS

Tableau 13

Répartition des agents de la fonction publique selon la fonction et le sexe en 2022

Fonctions	Pourcentage	
	Pourcentage_Homme	Pourcentage_Femme
Secrétaire général ou directeur général	8.7	6.9
Directeur	16.1	12.9
Sous-Directeur	24.4	25.7
Chef de service	50.7	54.6

Source Données INS

Hagamos un análisis comparativo para 2021 y 2022:

ANÁLISIS DE DATOS:

- **El cargo de Secretaria General o Dirección General o equivalente**

- 2021 : Los hombres representan el 39,2% de los puestos, mientras que las mujeres representaban el 22,7%.
- 2022 : La proporción ha disminuido considerablemente, hasta el 8,7% para los hombres y el 6,9% para las mujeres.
- 2017: Se observó un ligero descenso, con un 19,4% de mujeres en esta posición.

Interpretación: Se ha producido una drástica reducción de los puestos de Secretaria General o Dirección General o equivalente para ambos sexos en 2022 en comparación con 2021. Esta reducción puede indicar una reorganización importante de las estructuras administrativas o una posible reclasificación de los puestos. La disminución también puede explicarse por el cambio político en Túnez en 2021.

Del mismo modo, esta disminución de la representación femenina podría indicar reorganizaciones estructurales desfavorables para las mujeres o un retroceso en los esfuerzos por promover la paridad en este nivel de responsabilidad (jubilación forzosa, cooperación técnica, etc.).

- **Dirección**

- 2021 : Los hombres representan el 8,9%, y las mujeres el 7,4%.
- 2022 : La proporción de hombres ha aumentado considerablemente, hasta el 16,1%, y la de mujeres, hasta el 12,9%.

ANÁLISIS DE DATOS:

En 2022, se produjo un aumento significativo del porcentaje de directores y directoras en comparación con 2021. Este crecimiento podría reflejar la expansión administrativa o un aumento de los nombramientos para estos puestos.

- **Dirección adjunta**

- 2021 : Los hombres representan el 17,5% y las mujeres el 20,9% de los puestos.
- 2022 : La proporción de hombres ha aumentado al 24,4% y mujeres, con un 25,7%.

Se ha producido un aumento significativo de la representación en la dirección adjunta por parte de ambos sexos en 2022. Esto podría indicar una reevaluación o un aumento de las responsabilidades a nivel de subdirector.

- **Jefatura de departamento**

- 2021 : Los hombres representan el 34,3% de los puestos, y las mujeres el 48,9%.
- 2022 : Las proporciones han aumentado para ambos sexos, con un 50,7% para los hombres y un 54,6% para las mujeres.

Los puestos de jefatura de departamento han experimentado un aumento de la representación de ambos sexos en 2022 en comparación con 2021. Esto podría deberse a una reestructuración interna o a una ampliación de los departamentos que requieren más jefes de departamento.

ANÁLISIS DE DATOS:

Las mujeres siguieron dominando los puestos "intermedios" (jefatura de departamento, dirección, etc.) en 2022, con una proporción que supera ya el 50%. Este predominio puede ser el resultado de los esfuerzos sostenidos para promover a las mujeres a puestos de responsabilidad, y muestra que cada vez se reconoce más a las mujeres por su liderazgo a este nivel.

El análisis también muestra tendencias dispares en la representación de las mujeres en la función pública. Aunque se han producido avances notables en determinadas categorías, como dirección y subdirección, el drástico descenso del número de mujeres en los niveles de secretaria general y dirección general es preocupante y requiere especial atención.

Estas tendencias ponen de relieve la necesidad de continuar y reforzar las políticas e iniciativas para promover la igualdad de género y garantizar que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a los altos cargos. Para mantener y acelerar estos avances, son esenciales acciones específicas como programas de tutoría, formación en liderazgo para mujeres y políticas de contratación inclusivas.

A nivel mundial, el porcentaje de mujeres que son Directoras Generales (Top SOO) en 2019 es del 6,6%. En 2000, era del 0,8%.

ANÁLISIS DE DATOS:

Tableau 14 Pourcentage des femmes dans le top fortune 500

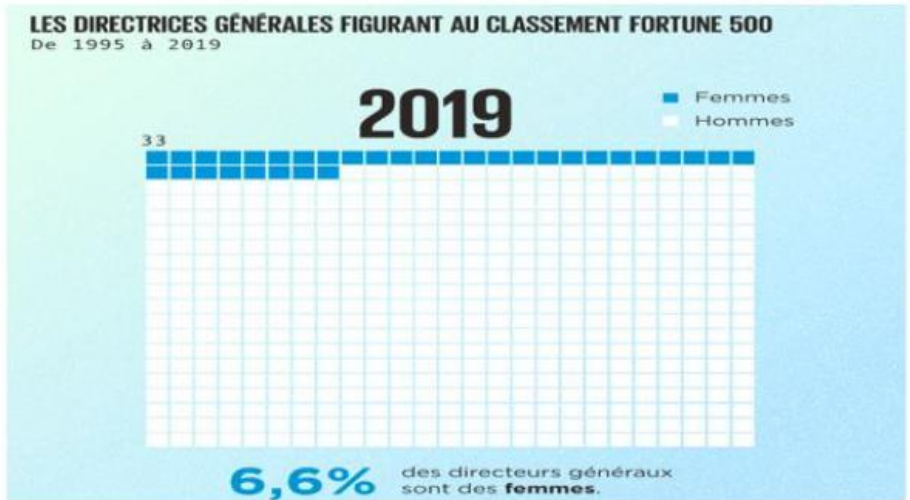


Figure 18 <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-women-representation-mondiale>

En 2023, nous referirons a los datos de los Indicadores del Índice Global de Género (fuente citada) (cuadro 15) en ausencia de datos del INS.

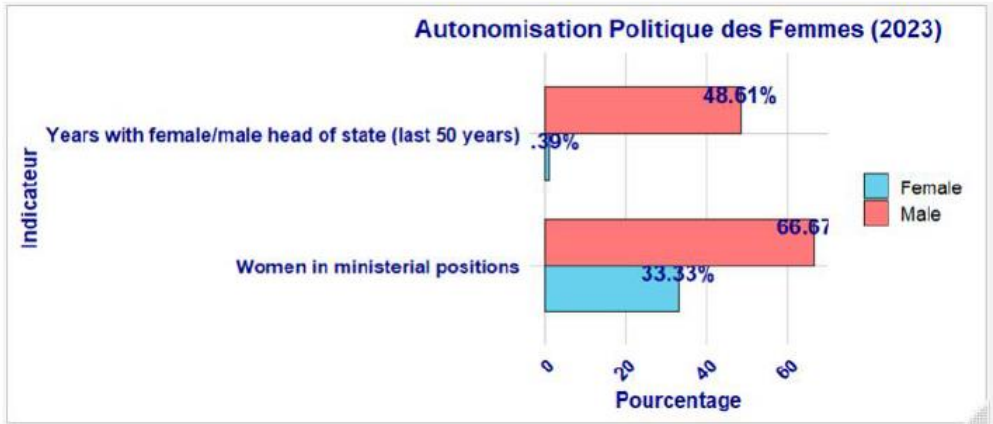
Tableau 15 Global Gender Gap Index

Global Gender Gap Index Indicators						2023
Indicator	Rank	Score*	Compare with Global average	Difference F-M 2023	Female vs Male	Min Max
Political Empowerment	77th	0.197		-	-	-
Women in parliament %	-	-		-	-	-
Women in ministerial positions %	37th	0.500		-33.33	33.33	66.67
Years with female/male head of state (last 50)	61st	0.029		-47.23	1.39	48.61

La tabla muestra los indicadores del Global Gender Gap Index 2023 relativos a la autonomía política.

ANÁLISIS DE DATOS:

Figure 16 : Autonomisation politique des femmes



Source : Gender Gap Gendre Index 2023

Los datos del cuadro y el gráfico anteriores pueden interpretarse del siguiente modo, por indicador

Para el indicador: Autonomía política

En cuanto a la puntuación, Puntuación Global: 0,197 y un rango de 77

Con una puntuación de 0,197 (muy modesta), Túnez ocupa el puesto 77 del mundo en cuanto a capacitación política de las mujeres. Esta puntuación indica una brecha significativa en la paridad política entre ambos sexos.

Para Mujeres en puestos ministeriales :

- Puntuación : 0.500
- Puesto: 37
- Diferencia F-M: -33,33

ANÁLISIS DE DATOS:

Túnez ocupa el puesto 37 con una puntuación de 0,500 en cuanto a la presencia de mujeres en puestos ministeriales, lo que indica una paridad moderada en este ámbito. La diferencia de -33,33 con respecto a los hombres muestra que sigue existiendo una brecha importante y preocupante que habrá que salvar en los próximos años.

Años con Jefe de Estado femenino/masculino (últimos 50 años)

- Puntuación : 0.029
- Puesto: 61
- Diferencia F-M: -47,23

Con una puntuación de casi cero (0.029), Túnez ocupa el puesto 61 en cuanto a años con una jefa de Estado en los últimos 50 años. La diferencia de -47,23 con respecto a los hombres indica una presencia femenina extremadamente limitada en este nivel de poder.

Análisis comparativo con la media mundial

La tabla muestra cómo se comparan las puntuaciones de Túnez con la media mundial para cada indicador. La presencia de mujeres en cargos ministeriales es relativamente mejor, pero la representación de mujeres como jefas de Estado está muy por debajo de la media mundial.

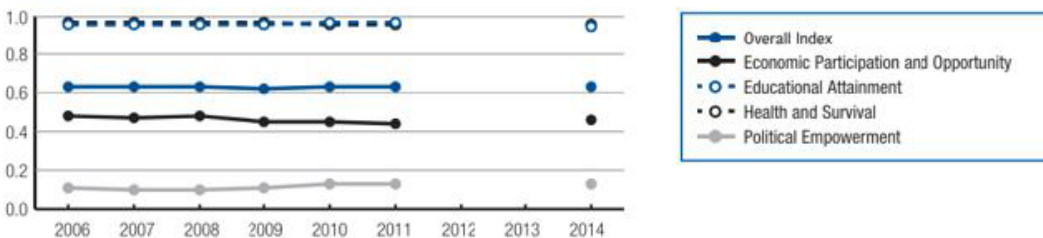
ANÁLISIS DE DATOS:

El cuadro ilustra los retos persistentes para la capacitación política de las mujeres en Túnez. Aunque se ha avanzado en el nombramiento de mujeres para cargos ministeriales, la representación femenina en el más alto nivel de gobierno sigue siendo muy limitada. Para mejorar la paridad política, son necesarios esfuerzos concertados para aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles de gobierno.

En resumen, este cuadro pone de relieve la importancia de seguir promoviendo la igualdad de género en la esfera política en Túnez, en particular aumentando la representación de las mujeres en el Parlamento y promoviendo su acceso a los más altos cargos del Estado.

Figure 17 La tendance 2006-2014

Trend 2006–2014



Source: Global Gender Gap Index indicators

ENTREVISTAS:

ESTUDIO CUALITATIVO:

Es cierto que el análisis cuantitativo permitió mostrar la representatividad de las mujeres en el seno de varias estructuras y ver la evolución en el tiempo de estos indicadores representativos. Sin embargo, para comprender mejor los obstáculos a la feminización de los puestos de dirección, y también para esbozar los factores determinantes del acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, realizamos un estudio cualitativo.

El objetivo es comprender mejor al público destinatario. Durante el estudio documental, el investigador permanece algo alejado del terreno, ya que trabaja a partir de documentos recuperados. Ahora tendrá que acercarse mucho más a su objetivo para arrojar luz sobre una serie de elementos no detectados por el enfoque cuantitativo.

Para ello, optamos por el método de las entrevistas individuales.

1. Metodología de la entrevista individual :

La entrevista consistió en varias preguntas abiertas dirigidas a una serie de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, ya sea en la política (4), la empresa (3) o el mundo académico (3). Se realizaron entrevistas semiestructuradas, de entre treinta minutos y una hora de duración, cara a cara con cada una de estas mujeres.

ENTREVISTAS:

Su desglose entre puestos de responsabilidad económica (miembro de un consejo de administración, dirección en el sector privado), puestos de responsabilidad política (secretaria general responsable de un departamento, asesora ministerial) y puestos de responsabilidad académica (presidenta de un centro de formación profesional, directora de un departamento) figura en el cuadro:

Postes de responsabilité	Nombre de femmes interviewées
Responsable en politique	4
Responsable économique	3
Responsable universitaire	3
Total	10

La mayoría de las mujeres entrevistadas viven en el Gran Túnez. Su edad media es de 50 años. Son madres con hijos a su cargo. Tienen estudios superiores (en varias especialidades: Marketing, Medicina, Historia, Economía, Derecho). Todas las mujeres entrevistadas son licenciadas de universidades públicas tunecinas que, como toda la generación de los años setenta y ochenta, disfrutaban de los beneficios del ascensor social bautizado por el Presidente Habib Bourguiba y aplicado por el gran economista y ex Primer Ministro Hédi Nouira.

ENTREVISTAS:

2. Guía de la entrevista semiestructurada :

Para que las respuestas de las mujeres fueran lo más fluidas posible, optamos por una entrevista semiestructurada basada en los temas identificados en la revisión bibliográfica

Presentación del estudio :

Gracias por aceptar participar en este estudio. Estoy llevando a cabo esta investigación para evaluar la representatividad de las mujeres en diferentes sectores en Túnez como parte de un estudio cualitativo.

El objetivo de este estudio es comprender la dinámica de la participación de las mujeres en el gobierno, las empresas, las instituciones públicas y las asociaciones, y formular recomendaciones para mejorar su representatividad.

Su participación es voluntaria, y toda la información que comparta será confidencial.

Preguntas generales :

1. Antecedentes profesionales y experiencia :

¿Puede hablar me de su trayectoria profesional y su experiencia en el trabajo?

¿Cómo ha llegado hasta donde está hoy?

¿Cuáles son las principales razones por las que decidió dedicarse a este campo?

Preguntas específicas :

1. Desafíos encontrados :

¿Cuáles son los principales retos a los que se ha enfrentado como mujer en su carrera?

2. Estrategias e iniciativas :

¿Puede describir las estrategias que ha puesto en marcha para avanzar en su carrera?

¿Existen en su organización iniciativas o programas específicos destinados a promover la igualdad entre hombres y mujeres?

¿Cuáles cree que han sido los resultados de estas iniciativas?

3. Percepción de la igualdad de género :

¿Cómo percibe la representación de las mujeres en su sector en comparación con otros sectores?

¿Existen diferencias notables en la percepción de hombres y mujeres en puestos de liderazgo?

¿Cómo ve el impacto de la transición política en Túnez después de 2011 en la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad?

¿Puede hablarme de los obstáculos que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad?

4. Políticas y recomendaciones :

¿Qué políticas o medidas cree que podrían ponerse en marcha para mejorar la representación de las mujeres en los órganos decisorios?

¿Qué consejo daría a las jóvenes que aspiran a puestos directivos?

Preguntas finales :

¿Hay otros puntos que le gustaría plantear o experiencias que le gustaría compartir en relación con la representación de las mujeres?

¿Tiene alguna sugerencia o recomendación para este estudio?

Agradecimientos :

Muchas gracias por su tiempo y sus valiosas aportaciones. Sus puntos de vista son muy importantes para este estudio.

3. Análisis de los resultados :

Para analizar todas las entrevistas, utilizamos un enfoque cualitativo que consta de varias etapas: transcripción de las entrevistas, codificación e identificación de temas, análisis temático, y conclusión y recomendaciones para garantizar la representación de las mujeres en puestos directivos y promover a sí su liderazgo en Túnez.

Fase 1: Transcripción de las entrevistas

Comenzaremos transcribiendo las entrevistas, siguiendo la estructura de preguntas abiertas compatible con un enfoque cualitativo del análisis.

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Profesora universitaria durante 15 años, luego consultora de comunicación y, por último, fundadora de una empresa de comunicación, conservando sus funciones anteriores.

Desarrollo profesional: Pasión por el marketing y la comunicación, obtención de un título superior, experiencia práctica gracias a una oportunidad ofrecida por un amigo, entrada en el accionariado de una empresa de comunicación.

1

ENTREVISTAS:

Motivaciones: descubrimiento del potencial oculto, autorrealización
b- Desafíos encontrados :

Principales retos: Conciliar la vida profesional y personal mediante como esposa y madre.

Barreras específicas de género No existen barreras específicas mencionado.

Superar los retos: contar con un gestor competente para evitar estar en primera línea de los obstáculos.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias : Avanzar a pequeños pasos, alianzas con socios de confianza.

Iniciativas de igualdad de género: política de contratación no sexista.

Resultados: 100% de mujeres en el equipo de trabajo. d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de la mujer en el sector: Muy representativa, especialmente en profesiones creativas y estratégicas.

Percepción del liderazgo: disminuyen las competencias de las mujeres estereotipos de género.

Impacto de la transición política en Túnez tras 2011 Se abren oportunidades, pero persisten los retos.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: autoconfianza y estereotipos de género, doble carga de trabajo.

ENTREVISTAS:

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: cuotas de género, educación y sensibilización, trabajo flexible, tutoría, transparencia, reforma legislativa.

Consejos para las jóvenes: Orgullo de tu trabajo, confianza en ti misma, relaciones positivas, creación de redes y apoyo mutuo, voluntad de ayudar.

Reflexiones finales :

Puntos adicionales: Importancia de fomentar la participación mujeres en el proceso de toma de decisiones.

Sugerencias de estudio: Buena suerte.

2- Entrevista 2: Persona YY

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Profesor, Director de 4C ISET RADES desde 2013.

Desarrollo profesional: estudios universitarios en el IHEC, formación de formadores en la red ISET.

Motivaciones: Importancia del proyecto para el sector de la enseñanza universitaria, ambiciones de aprendizaje permanente.

b- Desafíos encontrados :

Principales retos: puestos directivos.

Obstáculos específicos de género No se mencionan
obstáculos específicos.

Superar los retos Ignorar las consideraciones de género en sus
responsabilidades.

ENTREVISTAS:

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias : Perseverancia, compromiso con la profesión.

Iniciativas de género iniciativas No se mencionan
incentivos específicos.

Resultados: Sin especificar.

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector: Muy alta.

Percepción del liderazgo: a menudo se excluye a las mujeres de los puestos directivos debido a la propaganda sobre las dificultades que entrañan.

Impacto de la transición política en Túnez después de 2011:
desfavorable, aumento de agresiones e intimidaciones.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: Indisciplina,
falta de normas firmes.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: Reglamentación y control del cumplimiento de las normas.

Consejo a las jóvenes: Valor y disciplina. Reflexiones finales

Puntos adicionales: No especificados. Sugerencias
para el estudio: No especificado.

3- Entrevista 3: Persona ZZZ

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Profesor desde 1996, pasando de profesor contratado a maestro tecnólogo, gestor de proyectos de mejora de la calidad para el curso de co-construcción de microfinanzas.

Desarrollo profesional Concursos internos y examen de agrégation.

Motivaciones: Condición de profesor y voluntad de ayudar a los alumnos.

b- Desafíos encontrados :

Principales retos Trasladarse a Sfax por trabajo, dejando atrás a una hija de 4 meses.

Obstáculos específicos de género No se mencionan
obstáculos específicos.

Superación de retos: No
especificado. c- Estrategias e

iniciativas :

Estrategias : Desarrollo institucional y apertura al mundo profesional.

Iniciativas para la igualdad de género Ningún programa de segregación.

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector:

Excelente.

Percepción del liderazgo: Rara vez hay diferencias notables en las funciones de liderazgo.

Impacto de la transición política en Túnez después de 2011: las mujeres siguen infrarrepresentadas, pero cada vez tienen más protagonismo.

ENTREVISTAS:

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: Barreras internas para la elección de mujeres y hombres en determinados ámbitos.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: autoayuda para las mujeres, incentivos, imposición de la representación de las mujeres mediante reglamentos.

Consejo para las jóvenes: Sé buena oyente, evita las guerras de posiciones inútiles entre hombres y mujeres y no te quejes.

Reflexiones finales :

Puntos adicionales: Importancia de centrarse en el trabajo de las mujeres en zonas rurales y en condiciones precarias.

Sugerencias de estudio: Buen trabajo.

4- Entrevista 4: Persona XX

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Profesor universitario, luego jefe de un departamento universitario.

Carrera profesional : Estudios en ciencias
carrera : progresión mediante oposiciones internas.

Motivaciones : Pasión por la enseñanza y la gestión académica. b-

Retos encontrados:

Principal retos : Conciliar responsabilidades académicas y administrativas.

Barreras específicas de género : Estereotipos de género dentro de la universidad.

Superar los retos: formación continua y trabajo en red.

ENTREVISTAS:

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias Desarrollo de competencias administrativas, tutoría.

Iniciativas de igualdad entre hombres y mujeres: política de igualdad de trato en el departamento.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en puestos decisorios.

d- Percepción de la igualdad de género : presentación de la mujer en el sector Promedio, pero mejorando.

Percepción del liderazgo: las mujeres suelen tener que demostrar su competencia más que los hombres.

El impacto de la transición política de Túnez tras 2011: nuevas oportunidades, pero retos constantes.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: estereotipos de género, falta de apoyo institucional.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: cuotas de género, tutoría, horarios de trabajo flexibles.

Consejo para las jóvenes: Desarrollar la confianza en sí mismas, buscar mentores, perseverar. Reflexiones

finales :

Puntos adicionales: La importancia de la solidaridad entre mujeres.

Sugerencias para estudios posteriores: Seguir explorando las experiencias individuales para formular recomendaciones específicas.

ENTREVISTAS:

S- Entrevista 5: Persona BB

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Activista comunitaria , directora en una ONG.

Carrera profesional :
Participación activa en
movimientos de derechos humanos.

Motivaciones : Defender los derechos de la mujer y los derechos humanos.

b- Desafíos encontrados :

Principales retos: Falta de financiación, estereotipos de género.

Obstáculos específicos de género: resistencia de los compañeros varones, infravaloración de las capacidades de las mujeres.

Superar los retos: desarrollar competencias, presionar, sensibilizar.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias: Creación de redes de apoyo, desarrollo de asociaciones.

Iniciativas para la igualdad de género: programas de sensibilización, formación sobre los derechos de la mujer.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en las actividades asociativas.

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de la mujer en el sector: buena, pero debe mejorar.

Percepción de liderazgo : La mujeres líderes deben demostrar constantemente su legitimidad.

ENTREVISTAS:

Impacto de la transición política en Túnez después de 2011

El contexto de la transición democrática ha creado varias ventanas de oportunidad que se han abierto a favor de un avance de las mujeres en la gobernanza política y económica. La ley que impone la paridad vertical en las listas electorales es sin duda un punto de inflexión para el cambio.

Mejora la visibilidad de las mujeres, pero persisten los obstáculos.

Obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad

Falta
financiación,

estereotipos de género.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: igualdad de acceso a la financiación, cuotas de género, formación continua.

Consejo a jóvenes mujeres jóvenes : Crean en ellas mismas, ir a formación, buscan oportunidades.

Reflexiones finales

Puntos adicional Importancia de empoderamiento económico de las mujeres.

Sugerencias para el estudio: Analizar las iniciativas de éxito para formular recomendaciones.

6- Entrevista 6: Persona de CC

ENTREVISTAS:

a- Experiencia profesional :

Curso Carrera Profesor, director de una
secundaria. escuela

Desarrollo profesional: Progresión a través de concursos internos y formación continua.

Motivaciones : Pasión por la educación y la gestión escolar.

ENTREVISTAS:

b- Desafíos encontrados :

principales retos: Estereotipos de género, conciliación de la vida laboral y familiar.

Obstáculos específicos de género: infravaloración de las capacidades de las mujeres en puestos directivos.

Superar los retos: desarrollar habilidades, crear redes de apoyo.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias : Participación en programas de formación, tutoría.

Iniciativas de igualdad de género: política de contratación justa, programas de sensibilización.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en puestos directivos.

d- Percepción de la igualdad de género :

representación de las mujeres en el sector Media, mejorando.

Percepción del liderazgo: las mujeres tienen que demostrar su competencia más que los hombres.

El impacto de la transición política en Túnez tras 2011: nuevas oportunidades, pero retos constantes.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: estereotipos de género, falta de apoyo institucional.

e- Políticas y recomendaciones

Políticas que deben aplicarse: cuotas de género, tutoría, horarios de trabajo flexibles.

Consejo para las jóvenes: Desarrollar la confianza en sí mismas, buscar mentores, perseverar.

ENTREVISTAS:

Reflexiones finales

Puntos adicionales: La importancia de la solidaridad entre mujeres.

Sugerencias para estudios posteriores: Seguir explorando las experiencias individuales para formular recomendaciones específicas.

7- Entrevista 7: persona DD

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Consultor de desarrollo sostenible , miembro de un partido político.

Desarrollo profesional: Participación en iniciativas de desarrollo sostenible e igualdad de género.

Motivaciones : Pasión por el desarrollo sostenible y la igualdad de género.

b- Desafíos encontrados :

Principales retos: Falta de financiación, estereotipos de género.

Obstáculos específicos de género: resistencia de los compañeros varones, infravaloración de las capacidades de las mujeres.

Superar los retos: desarrollar competencias, presionar, sensibilizar.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias: Creación de redes de apoyo, desarrollo de asociaciones.

Iniciativas de igualdad de género: programas de sensibilización, formación sobre los derechos de la mujer.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en actividades políticas y asociaciones.

ENTREVISTAS:

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector Buena, pero debe mejorarse.

Percepción de liderazgo : La mujeres líderes deben demostrar constantemente su legitimidad.

Impacto de la transición política en Túnez después de 2011:

El decreto-ley de 2011 impuso la paridad en el voto para la Asamblea Constituyente, lo que animó a los partidos a buscar mujeres y animó a participar a las que no tenían miedo.

Obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad
Falta de financiación, estereotipos de género.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: igualdad de acceso a la financiación, cuotas de género, formación continua.

Consejo a jóvenes mujeres jóvenes : Crean en ellas mismas, ir a formación, buscan oportunidades.

Reflexiones finales

Puntos adicional Importancia de empoderamiento económico de las mujeres.

Sugerencias para el estudio: Analizar las iniciativas de éxito para formular recomendaciones.

8- Entrevista 8: EE persona

a- Experiencia profesional :

Trayectoria profesional: Responsable de recursos humanos en una empresa industrial.

ENTREVISTAS:

Desarrollo profesional: Graduado en gestión de recursos humanos, progreso mediante formación continua y experiencia variada.

Motivaciones : Pasión por la gestión de personas y el desarrollo organizativo.

b- Desafíos encontrados :

Principal desafíos : Conciliar vida profesional y vida familiar, estereotipos de género.

Barreras específicas de género: prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para dirigir equipos.

Superar los desafíos : Desarrollo de habilidades, demostrando un liderazgo eficaz.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias: Formación continua, tutoría, desarrollo de redes profesionales.

Iniciativas de igualdad de género: programas de tutoría para mujeres, políticas de fomento de la igualdad de oportunidades.

A su vez, las relaciones laborales pueden ser una puerta de acceso a puestos de gobierno, en particular para la dirección y los consejos de administración de las grandes empresas.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en puestos directivos.

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector Media, mejorando.

Percepción del liderazgo: las mujeres tienen que demostrar su competencia más que los hombres.

ENTREVISTAS:

El impacto de la transición política en Túnez tras 2011: nuevas oportunidades, pero retos constantes.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: estereotipos de género, falta de apoyo institucional.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: cuotas de género, tutoría, horarios de trabajo flexibles.

Consejo para las jóvenes: Desarrollar la confianza en sí mismas, buscar mentores, perseverar.

Reflexiones finales

Puntos adicionales: La importancia de la solidaridad entre mujeres.

Sugerencias para estudios posteriores: Seguir explorando las experiencias individuales para formular recomendaciones específicas.

9- Entrevista 9: Persona FF

a- Experiencia profesional :

Carrera profesional : Médico generalista, miembro de una asociación de salud pública.

Desarrollo profesional: Licenciatura en Medicina, participación en proyectos sanitarios comunitarios.

Motivaciones : Pasión por la salud pública y la mejora de las condiciones de vida de las personas.

b- Desafíos encontrados :

Principales retos: estereotipos de género, falta de reconocimiento.

ENTREVISTAS:

Obstáculos específicos de género: prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para gestionar proyectos a gran escala.

Superar los retos: desarrollo de capacidades, implicación de la comunidad, búsqueda de apoyo.

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias : Participación en programas de desarrollo de colaboraciones con otras asociaciones.

Iniciativas de igualdad de género: programas de sensibilización, formación sobre los derechos sanitarios de las mujeres.

Resultados: Mayor participación de las mujeres en las iniciativas de salud pública.

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector Media, pero mejorando.

percepción del liderazgo: las mujeres tienen que demostrar constantemente su legitimidad.

Impacto de la transición política en Túnez tras el 2011: Mejora visibilidad de las mujeres, pero persisten los obstáculos.

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: estereotipos de género, falta de apoyo institucional.

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: igualdad de acceso a los puestos decisorios, cuotas de género, formación continua.

Consejo a jóvenes mujeres jóvenes : Crean en ellas mismas, a formarse, buscar oportunidades.

ENTREVISTAS:

Obstáculos específicos de género: prejuicios sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres, población conservadora, el entorno de Túnez como país árabe conservador es un verdadero obstáculo para las mujeres que quieren demostrar su participación activa en la sociedad.

Lo que le ocurrió al reformador intelectual Tahar Hadad, una de las figuras más emblemáticas del pensamiento tunecino, por parte de los conservadores: fue acusado de blasfemia, sometido a una campaña de desprestigio y tachado de enemigo de la religión.

Superar los retos: desarrollo de capacidades, participación de la comunidad, participación de las mujeres, plan de acción

c- Estrategias e iniciativas :

Estrategias un plan de acción estratégico con objetivos específicos.

Las acciones aleatorias y arbitrarias no pueden producir resultados

Forjando alianzas con organizaciones internacionales, iniciativas de formación y sensibilización, tenemos que "invadir" el terreno.

Iniciativas de igualdad de género: programas de sensibilización, formación sobre los derechos de la mujer

Mejorar la participación de las mujeres en sectores dominados por ellas pero poco representados (textil, sanidad, educación, etc.).

d- Percepción de la igualdad de género :

Representación de las mujeres en el sector Modesta, pero mejorando.

Percepción del liderazgo: las mujeres Las mujeres deben su legitimidad.

ENTREVISTAS:

Impacto de la transición política en Túnez tras 2011: populismo sin efecto real, pero obstáculos persistentes

Barreras para acceder a puestos de responsabilidad: estereotipos de género, falta de apoyo institucional.

Década en la que se cuestionaron los derechos de la mujer (con una clase política conservadora).

e- Políticas y recomendaciones :

Políticas que deben aplicarse: igualdad de acceso a los puestos de decisión, cuotas de género, formación continua, discriminación positiva en favor de las mujeres, etc.

Aplicación de los textos jurídicos

Estrategia paso a paso para lograr la igualdad perfecta

Consejo a jóvenes mujeres jóvenes : Crean en ellas mismas, ir a formación, buscar oportunidades.

Hacer campaña por tus derechos, no esperar regalos de una clase política populista e hipócrita

No contentos con la presencia ficticia de la mujer, sino con una presencia merecida gracias a un trabajo continuo

Reflexiones finales :

Los Decretos 54 y 117 cuestionan los derechos de ciudadanía, por lo que no hay derechos para las mujeres, tienen que luchar de verdad por sus derechos.

Puntos suplementarios: Reforma educativa: aplicación de los derechos humanos universales

Evitar adoptar las imágenes populistas que se han generalizado en los últimos años

Sugerencias para estudiar la aplicación de los convenios internacionales

La importancia de las redes internacionales para avanzar paso a paso
Prestar especial atención a las mujeres en el sector privado, sobre todo en los sectores marginados, y también defender los derechos de los niños y las mujeres frente a una globalización carente de ética.

Fase 2: Codificación e identificación de temas

1- Codificación inicial

La codificación es un proceso crucial en el análisis cualitativo, ya que permite transformar los datos brutos en segmentos significativos. De las entrevistas transcritas pudimos identificar estos 28 códigos

1. Experiencia profesional
 - Enseñanza
 - Consultoría
 - Iniciativa empresarial
 - Liderazgo académico
 - Activismo asociativo
 - Medicina
 - Gestión de recursos humanos
2. Motivaciones
 - Desarrollo personal
 - Aprendizaje continuo
 - Voluntad de ayudar

ENTREVISTAS:

- Defender los derechos de la mujer y los derechos humanos
- Pasión por la gestión
- Mejorar las condiciones de vida de la población
- Voluntad de éxito
- Ser respetado

3. Desafíos

- Conciliación de la vida profesional y personal
- Estereotipos de género
- Doble carga de trabajo
- Distancia familiar
- Falta de financiación
- Falta de reconocimiento

4. Estrategias para el éxito

- Pequeños pasos adelante
- Alianzas estratégicas
- Perseverancia
- Desarrollo institucional
- Redes de apoyo
- Formación continua
- Tutoría

ENTREVISTAS:

5. Iniciativas de igualdad de género

- Reclutamiento neutral
- Programas de tutoría
- Cuotas de género
- Sin segregación
- Programas de sensibilización
- Formación sobre los derechos de la mujer

6. Resultados de las iniciativas

- Equipo femenino
- Fuerte representación femenina
- Mayor participación en puestos directivos
- Mejorar la participación de las mujeres en las actividades asociativas y políticas

7. Obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad

- Autoconfianza
- Estereotipos de género
- Falta de apoyo institucional
- Indisciplina
- Elección de los hombres
- Falta de financiación

8. Consejos para futuros líderes

- Orgullo del trabajo
- Autoconfianza
- Desarrollar relaciones positivas
- Participación comunitaria
- Evitar guerras de posiciones inútiles

2- Agrupación de códigos en temas

Los códigos identificados se agrupan en temas para facilitar el análisis. Los principales temas identificados durante este análisis son

- Desarrollo profesional
- Retos y obstáculos
- Estrategias para el éxito
- Iniciativas y políticas de igualdad de género
- Resultados de las iniciativas
- Obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad
- Consejos para futuros líderes

Fase 3: Análisis temático

1- Desarrollo profesional

Las trayectorias profesionales de las mujeres entrevistadas muestran una gran diversidad y un desarrollo marcado por la formación continua y las oportunidades prácticas.

ENTREVISTAS:

El profesorado, consultores/as, empresarios/as, activistas y médicos/as tienen en común el deseo de progresar y contribuir positivamente a sus respectivos campos. Entre sus motivaciones figuran la realización personal, el aprendizaje continuo y el deseo de ayudar a los demás.

Ejemplo:

Una profesora universitaria se ha convertido en consultora de comunicación y fundadora de su propia empresa, subrayando la importancia de la pasión y la formación continua en su progresión.

2- Retos y obstáculos

Entre los retos a los que se enfrentan las mujeres figuran la conciliación de la vida laboral y familiar, los estereotipos de género, la doble carga de trabajo, la distancia familiar y la falta de financiación. Estos obstáculos suelen verse agravados por los estereotipos de género y la falta de apoyo institucional.

Ejemplo:

Una doctora tuvo que enfrentarse a prejuicios sobre su capacidad para gestionar situaciones de crisis y dirigir equipos, lo que subraya la necesidad de demostrar constantemente su competencia.

ENTREVISTAS:

3- Estrategias para el éxito

Las estrategias para el éxito incluyen dar pequeños pasos, crear alianzas estratégicas, perseverar, desarrollar redes de apoyo e invertir en formación continua y tutoría. Estas estrategias permiten a las mujeres superar obstáculos y progresar en sus carreras.

Por ejemplo:

Una directora de secundaria utilizó programas de formación y tutoría para mejorar sus competencias y desarrollar una red de apoyo, lo que facilitó su ascenso a puestos de alta dirección.

4- Iniciativas y políticas de igualdad de género

Las iniciativas para promover la igualdad de género incluyen políticas de contratación neutras desde el punto de vista del género, programas de tutoría, selecciones basadas en la competencia y no en el género, cuotas y programas de sensibilización. Estas iniciativas pretenden mejorar la participación de las mujeres en puestos directivos y reducir los estereotipos de género.

Ejemplo:

En el Congreso de 2016, la UGTT logró integrar por primera vez a una mujer en el Consejo Ejecutivo. En el Congreso de 2022, gracias a la cuota de dos escaños para mujeres, el Consejo Ejecutivo estará formado por dos mujeres activistas disciplinadas y comprometidas que han contribuido en gran medida al desarrollo de su departamento.

ENTREVISTAS:

De hecho, el Vicesecretario General responsable de Relaciones Internacionales ha sido elegido recientemente miembro del Consejo General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- *Una activista comunitaria ha puesto en marcha programas de sensibilización y formación sobre los derechos de la mujer, contribuyendo a mejorar la participación de las mujeres en las actividades comunitarias.*

5- Resultados de las iniciativas

Las iniciativas puestas en marcha han permitido mejorar la participación de las mujeres en los puestos directivos y en las actividades asociativas y políticas. Las mujeres entrevistadas constatan un aumento de la representación femenina en sus respectivos sectores. Sin embargo, estos resultados siguen siendo relativos, ya que algunos sectores privados, en particular el manufacturero, siguen sufriendo discriminación y políticas desiguales. En el sector público, aunque la situación es más favorable que en el sector privado, las medidas en favor de las mujeres no siempre son explícitas y la aplicación de las políticas sigue siendo a veces incierta.

Ejemplo:

- *Una responsable de recursos humanos observó una mejora en la participación de las mujeres en puestos directivos gracias a las políticas de fomento de la igualdad de oportunidades.*

Aunque este ejemplo es motivador, no deja de ser un caso típico en el que el problema de la igualdad de género y los derechos de las mujeres a acceder a puestos directivos quedan en un segundo plano durante las negociaciones.

6- Obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad

Entre los obstáculos para acceder a puestos de responsabilidad figuran la confianza en sí mismas, los estereotipos de género, la falta de apoyo institucional, la indisciplina, las decisiones de los hombres y la falta de financiación. Estos obstáculos limitan el avance de las mujeres hacia puestos de responsabilidad.

Por ejemplo:

- *Una diputada señaló que los estereotipos de género y la falta de apoyo institucional son barreras importantes para el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.*

7- Consejos para futuros líderes

Entre los consejos para las futuras líderes figuran el orgullo por el trabajo, la confianza en sí mismas, el desarrollo de relaciones positivas, la implicación en la comunidad y evitar guerras de posiciones inútiles. Estos consejos están pensados para animar a las personas jóvenes a perseverar y desarrollar sus dotes de liderazgo, sin dejar de ser pacientes, decididas y solidarias.

Por ejemplo:

- *Una médica aconsejó a las personas jóvenes que creyeran en sí mismas, buscaran mentoras y no tuvieran miedo de aprovechar las oportunidades.*

Fase 4: Conclusiones y recomendaciones

1- Recomendaciones generales

1. Reforzar las políticas de cuotas de género

- Introducir cuotas de género para garantizar una representación mínima de mujeres en los consejos de administración, las asambleas legislativas y otros órganos decisorios.
- Por ejemplo: introducir una cuota del 30% de mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas y privadas, y otra cuota del 30% de mujeres en el consejo ejecutivo de la UGTT y todas sus estructuras sectoriales y regionales. Para los gobiernos, la asamblea y otras estructuras de gobierno, la introducción de cuotas podría permitir el acceso de las mujeres a los cargos.

2. Desarrollo de programas de tutoría y formación

- Crear programas de tutoría para ayudar a las mujeres a adquirir las competencias necesarias y prepararse para desempeñar funciones directivas.
- Ejemplo: creación de talleres de formación en liderazgo para mujeres jóvenes en universidades y empresas.

3. Fomentar el trabajo flexible

- Fomentar políticas de trabajo flexible para ayudar a las mujeres a conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

ENTREVISTAS:

- Ejemplo: introducir horarios flexibles y opciones de teletrabajo en las empresas ^{29]}.

4. Sensibilización y educación

- Realizar campañas de sensibilización para cambiar las percepciones y reducir los estereotipos de género .
- Ejemplo: Organizar campañas en los medios de comunicación para promover a las mujeres líderes y sus logros.

5. Crear redes de apoyo

- Desarrollar redes de apoyo que proporcionen ayuda mutua y oportunidades para que las mujeres trabajen juntas.
- Ejemplo: Crear asociaciones profesionales de mujeres en distintos sectores para fomentar la creación de redes y el intercambio de experiencias.

2- Recomendaciones específicas

1. Para instituciones académicas

- Incluir cursos sobre igualdad de género en los planes de estudios universitarios.
- Fomentar la investigación y las publicaciones sobre cuestiones de género.

[29] En Túnez se ha publicado un decreto presidencial sobre el teletrabajo, el nº 2022-310 de 5 de diciembre de 2003. Abril 2022, sobre la organización del teletrabajo para los empleados del Estado, las entidades locales y los establecimientos, empresas y organismos públicos. El sector privado sigue privado de este derecho.

ENTREVISTAS:

2. Para empresas

- Ponga en establecer de políticas de promoción de la igualdad de oportunidades.
- Ofrezca formación sobre diversidad e inclusión a todos los niveles de la organización.

3. Para asociaciones y ONG

- Promover la autonomía económica de las mujeres mediante programas de microfinanciación y formación profesional.
- Trabajar con otras organizaciones para maximizar el impacto de las iniciativas de sensibilización.

4. Para los partidos políticos

- Adoptar cuotas de género para las listas electorales.
- Sensibilizar a los miembros del partido sobre la importancia de la igualdad de género y la representación femenina.

3- Otras sugerencias de estudio

1. Análisis de iniciativas de éxito

- Estudiar iniciativas de éxito en otros países para extraer lecciones y buenas prácticas (países europeos como ejemplo).
- Ejemplo: Análisis de las políticas de cuotas de género en Noruega y su impacto en la representación de las mujeres.

ENTREVISTAS:

2. Centrarse en las regiones rurales

- Prestar especial atención a las mujeres de las zonas rurales y a las difíciles condiciones de vida a las que se enfrentan.
- Ejemplo: poner en marcha programas de formación profesional para mujeres rurales que les ayuden a acceder a empleos estables y bien remunerados.

3. Recogida longitudinal de datos

- Recopilar datos longitudinales para supervisar los cambios en la representación de las mujeres en puestos de responsabilidad a lo largo del tiempo.
- Ejemplo: Crear un observatorio de la representación femenina que recoja y analice datos periódicamente.

Es crucial seguir explorando las experiencias individuales y formular recomendaciones específicas para promover la igualdad de género y animar a las mujeres a asumir funciones de liderazgo.

CONCLUSIÓN GENERAL:

El estudio comparativo de la representación de las mujeres en diversos sectores en Túnez, especialmente en el seno de la UGTT, el gobierno, los partidos políticos, las instituciones públicas y las asociaciones, revela avances significativos pero también retos persistentes. La metodología híbrida adoptada, que combina la investigación documental, el análisis estadístico y las entrevistas cualitativas, ha permitido comprender en profundidad la dinámica de la participación de las mujeres en los puestos de decisión.

En cuanto a avances y logros :

Túnez cuenta con un marco jurídico favorable y progresista para los derechos de la mujer, con leyes y reformas como el Código del Estatuto Personal de 1956, la Constitución de 2014 y la Constitución de 2022. Estos textos garantizan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres, promoviendo su participación en las esferas política, económica y social.

Desde la revolución de 2011, se han producido avances significativos en la representación de las mujeres en el gobierno tunecino. En 2021, el nombramiento de la primera jefa de gobierno del mundo árabe marcará un importante punto de inflexión. Sin embargo, este cargo, revolucionario en el mundo árabe e incluso en la región MENA, no ha ofrecido a la jefa de gobierno muchas disposiciones. Las mujeres ocupan actualmente el 33,33% de los puestos ministeriales, una tasa prometedora y ejemplar en la región. Esto demuestra que las mujeres pueden destacar en altos cargos de responsabilidad.

CONCLUSIÓN GENERAL:

También ha aumentado la presencia de mujeres en las estructuras de la UGTT, con medidas proactivas como la adopción de cuotas y la promoción de políticas integradoras. Sin embargo, aunque se han hecho progresos, la representación de las mujeres sigue estando por debajo de las expectativas, lo que exige esfuerzos sostenidos para garantizar la paridad real. En la actualidad, la presencia de sólo dos mujeres entre los 15 miembros de la comisión ejecutiva sigue siendo desmotivadora y preocupante, lo que impulsa a los sindicalistas a permitir que las mujeres líderes adquieran los puestos que merecen. Su presencia en los tres órganos de decisión más importantes - el congreso, el consejo nacional y la CAN (comisión administrativa nacional) - sigue siendo muy modesta e insuficiente, y obstaculiza su promoción legítima a puestos de mando dentro de la UGTT. Ninguna mujer ha ocupado nunca el puesto de Secretaria General de la UGTT.

La participación de las mujeres en los puestos de dirección y gestión de las instituciones públicas muestra una tendencia al alza, aunque persisten las disparidades sectoriales. Sectores como la educación y la sanidad tienen mejor representación femenina que los sectores técnico y científico.

En cuanto a los Retos Persistentes :

A pesar de los progresos realizados, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de alta responsabilidad, en particular en los cargos de Secretario General del Ministerio y Director General, en el Consejo Ejecutivo y en la Asamblea Nacional.

CONCLUSIÓN GENERAL:

Son necesarios más esfuerzos para romper los techos de cristal y promover la participación equitativa a todos los niveles.

Los estereotipos de género, las normas culturales y las barreras institucionales siguen limitando la participación de las mujeres. Las políticas de cuotas, aunque eficaces, no bastan por sí solas para superar estos retos. Las iniciativas de tutoría, los programas de formación y las campañas de sensibilización son esenciales para cambiar las mentalidades y apoyar a las mujeres en su desarrollo profesional.

Las desigualdades de representación entre sectores muestran una concentración de mujeres en ciertas áreas como la educación y la sanidad, mientras que sectores como la minería y la tecnología siguen dominados por los hombres. Es crucial promover políticas que fomenten la diversidad de género en todos los sectores.

La introducción y aplicación de políticas de paridad en todos los sectores, incluyendo cuotas de género y medidas específicas para promover la inclusión de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, son esenciales.

Es esencial desarrollar programas de tutoría y formación continua para mujeres, destinados a reforzar sus capacidades de liderazgo y prepararlas para asumir responsabilidades de alto nivel.

CONCLUSIÓN GENERAL:

Deben intensificarse las campañas de sensibilización y las iniciativas educativas para deconstruir los estereotipos de género y promover una cultura de igualdad en todos los aspectos de la vida pública y privada.

Es importante establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las políticas de igualdad y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos. La transparencia y la responsabilidad en la aplicación de las medidas son cruciales para garantizar su eficacia.

En conclusión, Túnez ha realizado progresos significativos en la promoción de la representación de las mujeres, pero aún queda mucho por hacer para alcanzar una paridad real y duradera. Las recomendaciones formuladas en este estudio tienen por objeto reforzar las políticas existentes e introducir nuevas iniciativas para apoyar la igualdad de género en todos los sectores.

Si sigue fomentando la inclusión y la diversidad, Túnez puede servir de modelo a otros países de la región y contribuir significativamente al desarrollo socioeconómico y a la democracia.

BIBLIOGRAFÍA:

- Amartya Sen, economista indio galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1998, el impacto de las desigualdades de género en el desarrollo económico y social 1ª ed. "Development as Freedom" Oxford University Press (1999).
- Amel Ben Rhouma, Bilel Kchouk EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DE GOBIERNO EN TÚNEZ Un análisis
° en términos de capacidades La Découverte I "Travail, genre et sociétés" 2019/1 n 41.
- Chefi Samir Dhia Taktak Un estudio del Departamento de la Mujer y la Juventud administrado por dhia Taktak en 2022. el Departamento de la Mujer y la Juventud presidido por Samir Chefi y administrado por Dhia Taktak.
- Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. (2005). "L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique avancées y résistances: L'exemple l'exemple du ministère de l'Equipement", Revue française d' administration publique, no116,(4), 671-686. doi:10.3917/ rfap.116.0671.
- Informe sobre las diferencias de género en el mundo 2023
- Informe mundial sobre la brecha de género 2022
- Informe mundial sobre la brecha de género 2014
- Jaquette Jane S. y Wolchik Sharon L., 1998, Women and Democracy: Latin America and Central and Eastern Europe, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Pippa Norris, 1995) Politóloga británica y profesora de la Universidad de Harvard, Norris ha investigado la participación de la mujer en la política en todo el mundo.

BIBLIOGRAFÍA:

- Razavi Shahra, 2000, Women in Contemporary Democratization, Ginebra, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- Informe: Strengthening women's leadership and participation in politics and decision-making in Algeria, Morocco and Tunisia, publicado por el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (un-instraw) y el Centro de Mujeres Árabes para la Formación y la Investigación (cawtar).
- INS (2016a), Rapport national genre Tunisie 2015.
- OCDE (2017c), Women's Economic Empowerment in the MENA Region: The Impact of Algeria's Legal Frameworks.
- Egipto, Jordania, Libia, Marruecos y Túnez, Competitiveness and Private Sector Development, OECD Publishing, París.
- OCDE 2018 | El lugar de las mujeres en la política local en Túnez.
- ONU Mujeres (2017), Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie.

BIBLIOGRAFÍA:

- [Constitution de la République Tunisienne du 25 juillet 2022.pdf](#)
- [Liste des instruments par sujet et statut \(ilo.org\)](#)
- [Political Recruitment. Gender, Race and Class in the British Parliament de Pippa Norris et Joni Lovenduski, Cambridge, Cambridge University Press, 1995, 320 p. \(erudit.org\)](#)
- [| INS](#)
- [WEF GGGR 2023.pdf \(weforum.org\)](#)
- [Tunisie | Assemblée des représentants du peuple | Données sur les femmes | Parline: plateforme de données ouvertes de l'UIP \(ipu.org\)](#)
- [Les femmes au travail et dans la société : état des lieux | Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](#)
- [Communiqué du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la campagne nationale et internationale de mobilisation pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes \(hcp.ma\)](#)
- [rapport analyse genre recensement site.pdf \(ins.tn\)](#)
- [Home ARP | ARP Portail Web](#)

