

**GEAR – SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

**Informe sobre el estado de la igualdad de género en organizaciones miembro de la UER**



La encuesta fue realizada por la Asociación Sueca de Discapacitados Visuales (SRF) entre marzo y mayo de 2018, como primer paso de la actividad GEAR (Gender Equality Awareness-Raising, Sensibilización sobre la igualdad de género).

# **INTRODUCCIÓN**

El objetivo de la encuesta era conocer cómo progresa el trabajo en materia de igualdad de género y también hacerse una idea de hasta qué punto el pensamiento sobre la igualdad de género forma parte del trabajo de las organizaciones miembro. Los resultados de la encuesta se utilizarán como base para futuros debates y para el diseño de medidas que esperamos que conduzcan a una mayor participación de las mujeres ciegas y con discapacidad visual en los órganos de toma de decisiones de todas las organizaciones miembro.

# RESULTADOS

Se invitó a las 42 organizaciones miembro de la UER a participar en la encuesta; participaron 24 de ellas. Las organizaciones que respondieron son de todo tipo de tamaños, tanto pequeñas (menos de 800 miembros) como grandes (más de 200.000 miembros). Las respuestas a las preguntas de la encuesta se recogieron mediante entrevistas, y las organizaciones que prefirieron dar sus respuestas por escrito así lo hicieron. Las personas entrevistadas fueron designadas por las propias organizaciones miembro.

La primera mitad del cuestionario consistió en preguntas cuantitativas:

## ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres forman parte del consejo de administración?

La representación de mujeres en los consejos de administración nacionales difiere mucho entre los miembros. Dos de las organizaciones participantes tienen un 0 % de mujeres en el consejo de administración; seis tienen entre un 1 % y un 20 %; seis entre un 21 % y un 30 %; una entre un 31 % y un 40 %; seis entre un 41 % y un 50 %, y tres tienen entre un 51 % y un 60 % de representantes femeninas.

## ¿Hay una mujer o un hombre en uno de los siguientes puestos? (presidencia, vicepresidencia, otros)

En relación a la presidencia y vicepresidencia de los consejos de administración nacionales, 5 de 24 presidentes son mujeres y 8 de 40 vicepresidentes son mujeres. Otros puestos, como los relativos a tesorería, secretaría, etc., son ocupados tanto por mujeres como por hombres. Dado que los tipos de puestos adicionales difieren entre las diferentes organizaciones, no es posible una comparación.

## ¿Qué sucede en los consejos de administración regionales (si existen) en lo que se refiere al puesto de la presidencia: hombre o mujer?

Cuando se trata de la presidencia en consejos de administración regionales la imagen cambia un poco. Siete de las organizaciones participantes no tienen consejos de administración regionales, pero entre las 17 restantes, 10 tienen mujeres presidentes en una horquilla que va del 42 % al 65 %. Los últimos siete encuestados tienen el 31 %, 29 %, 15 %, 14 %, 5 %, 0 % y 0 %, respectivamente. Según un par de organizaciones participantes, una posible razón de esta mayor proporción de presidentas en los consejos de administración regionales puede ser que a menudo es difícil encontrar personas que se ofrezcan como voluntarias para estos puestos y que cualquiera que se presente lo consigue.

## ¿Cómo es la división por sexo entre los miembros de su organización nacional?

Al preguntar acerca de la división por sexo entre los miembros de las organizaciones a nivel nacional, 16 organizaciones participantes en la encuesta declaran una participación femenina ≥50 %; una tiene el 45 %, otra tiene el 30%, y las otras seis organizaciones no tienen estos datos. El promedio entre las organizaciones participantes es del 55 % de mujeres.

La segunda mitad del cuestionario consiste en preguntas más cualitativas:

## ¿Ha examinado las condiciones de vida de las mujeres y los hombres con discapacidad visual, por separado?

Poco más de un tercio de las organizaciones participantes responden que sí. Se pueden distinguir dos tendencias claras, tanto cuando se ha realizado una encuesta como cuando se habla de impresiones generales: cuando se trata del riesgo de sida, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas posibilidades. La accesibilidad al trabajo, por otro lado, es un campo en el que los hombres parecen salir favorecidos. Las mujeres ciegas o con discapacidad visual están desempleadas o trabajan a tiempo parcial en mayor medida que los hombres ciegos o con discapacidad visual. Esta doble discriminación (ser mujer, tener una discapacidad) es algo que hay que tener en cuenta. Uno de los estudios de las condiciones de vida muestra que las mujeres ciegas o con discapacidad visual se sienten más inseguras en la vida diaria que los hombres. Esto también refleja la situación de las mujeres en general en muchos países. Otra observación hecha por una de las organizaciones que respondieron es que la asistencia psicosocial es más utilizada por las mujeres (62 %) que por los hombres (38 %) en la organización en cuestión.

## ¿Existen actividades para los miembros dirigidas específicamente a mujeres (o a hombres)?

14 de las 24 organizaciones participantes en la encuesta tienen o han tenido actividades durante los últimos años dirigidas específicamente a mujeres. Pueden ser cursos de empoderamiento personal en los que se aprende a discutir, cómo se lleva a cabo el trabajo de las sociedades locales, informática, etc. Otros cursos reúnen a las mujeres en torno a actividades como estilismo/maquillaje, ejercicio aeróbico, pilates, defensa personal, primeros auxilios en casa, cocina y más. Una de las organizaciones entrevistadas organiza cursos para mujeres de origen inmigrante para ayudarlas a superar las dificultades para integrarse en su nueva comunidad.

Una de las organizaciones que respondieron utiliza su sitio web para llegar a sus socias, tanto con información como con material audiovisual sobre diferentes temas. Otra organización tiene un suplemento especial de su revista corporativa dedicado a las mujeres.

Las actividades organizadas parecen estar normalmente dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Cuando hay, por ejemplo, cursos dirigidos específicamente a mujeres, la organización ha visto una necesidad o demanda especial para establecer una actividad de este tipo.

Algunas actividades son financiadas por la organización o por el Estado, pero a menudo hay que solicitar dinero. Los motivos para la cancelación de las actividades pueden ser la escasez económica o la falta de personas comprometidas.

## ¿Son las cuestiones de igualdad de género parte de su actividad política / de influencia? En caso afirmativo, ¿en qué sentido?

La respuesta más común es: «No, la atención se centra en las personas con discapacidad visual, no en el género.» Pero hasta 11 organizaciones tienen unas pautas más o menos explícitas para cuestiones de igualdad de género, y tres de ellas dan respuestas claramente afirmativas. De estas tres, dos tienen comités de igualdad de género en sus organizaciones que, cuando es necesario, van más allá y piden acciones de presión.

## En una escala del 1 al 10, donde 1 = Sin prioridad y 10 = Prioridad alta, ¿dónde ubicaría el trabajo sobre igualdad de género de su organización?

Las respuestas están bien repartidas y oscilan entre 1 y 9 (dos organizaciones encuestadas optaron por no dar una estimación). Entre las 22 respuestas, el 32 % señalaron la posición 5. Hasta un 68 % indicaron posiciones entre el 4 y el 7.

Tenga en cuenta que las respuestas a esta pregunta son una estimación realizada por alguien de la organización que considera hasta qué punto el trabajo sobre igualdad de género tiene prioridad en la actualidad. La respuesta no dice nada sobre hasta dónde ha llegado el trabajo sobre igualdad de género dentro de la organización.

## Según usted, ¿cómo debería trabajar la UER en cuestiones de igualdad de género?

Esta pregunta tan abierta ha originado muchas sugerencias diferentes. Se pueden clasificar en cuatro campos principales:

1. **Fortalecer a las mujeres** en todas las organizaciones miembro de la UER a través de diferentes actividades, tales como cursos de formación, y compartir buenas prácticas de actividades que funcionan bien.
2. **Fijar una representación igualitaria** en los consejos de administración y en otros órganos decisorios. Cambiar las «culturas masculinas». Examinar las posibilidades para facilitar la participación de las mujeres. Cambiar los procedimientos de las reuniones para que sean más transparentes y lógicos.
3. **Involucrar a los hombres** en el trabajo con la igualdad de género.
4. **Integrar el pensamiento sobre la igualdad de género** en todos los ámbitos de trabajo y una perspectiva de género en todos los documentos, informes de situación, políticas, etc. de la UER.

Al final del informe se incluye una lista completa de todos los comentarios.

# Conclusiones

En las organizaciones miembro de la UER se está trabajando en el ámbito de la igualdad de género, a pesar de que el panorama no es homogéneo y se requiere un trabajo considerable para aumentar aún más la representación y la participación de las mujeres.
Al comparar la proporción de mujeres miembro a nivel nacional con la proporción de representación femenina en los consejos de administración nacionales, vemos que en la mayoría de los casos las dos no coinciden muy bien. Además, el trabajo en materia de igualdad de género está priorizado de muy diferentes formas en las distintas organizaciones.

Las mujeres corren el riesgo de sufrir una doble discriminación en mayor medida que los hombres. Muchas organizaciones miembro organizan actividades de diversa índole destinadas a las mujeres: algunas con una finalidad más social, y otras con contenidos más educativos y de desarrollo personal.

El trabajo de la mayoría de las organizaciones participantes en la encuesta se centra en la discriminación de las personas ciegas y con discapacidad visual, no en cuestiones específicas de género. Sin embargo, la sensibilización de la igualdad de género está presente en muchas organizaciones y algunas de ellas han formado una estructura para tratar el tema de manera concreta.

Las organizaciones participantes en la encuesta han ofrecido a la UER muchas sugerencias bien pensadas sobre las posibles formas de continuar con el trabajo en materia de igualdad de género.
El informe es una base para continuar los debates sobre actividades posteriores del proyecto.

# Suplemento

## Según usted, ¿cómo debería trabajar la UER en cuestiones de igualdad de género?

**Esta pregunta tan abierta ha originado muchas sugerencias diferentes:**

R1: «Es importante hacer que las organizaciones miembro trabajen con estas cuestiones. Este proyecto es positivo. La igualdad de género debería formar parte de las reflexiones que se realicen en cada organización.»

R2: «La UER debe lograr gradualmente la igualdad de género conforme a los intereses y necesidades de las mujeres. Y también creo que la UER debe hacer esfuerzos para involucrar a las mujeres como activistas.»

R3: «Apoyamos enormemente las actividades relacionadas con la sensibilización (por ejemplo, el vídeo de la UER en el que se muestran historias de mujeres con discapacidad visual). Además, apoyamos el intercambio de buenas prácticas: por ejemplo, en el ámbito de los servicios sociales profesionalizados para mujeres con discapacidad visual. Apoyaremos las actividades y recomendaciones mencionadas en la declaración de la UMC sobre el Día Internacional de la Mujer, así como el apoyo continuo y la mejora de la capacidad de liderazgo y la confianza en sí mismas de las mujeres en general (y más concretamente en los países en desarrollo).»

R4: «Es importante, en general, no centrarse en la igualdad de género, sino en integrar el pensamiento de la igualdad de género en todos los campos del sector laboral. También es importante formar a las mujeres y aumentar su autoestima. Debemos centrarnos más en los hombres: tienen que entender el problema de la desigualdad. Es bueno recoger información (como en este proyecto) para usar como referencia cuando se trabaja en los cambios. Creo que las conferencias y los talleres atraen a la gente, y cuando asisten a estos eventos se sienten obligados a llevarse a casa lo que han aprendido.»

R5: «La UER debería hacer una investigación para ver qué es lo que impide la participación de las mujeres. Existen diferencias entre países (como guarderías infantiles, posibilidad de obtener una educación superior...). Como herramientas se podrían utilizar las reuniones de mujeres.»

«Creemos que es importante que la UER trabaje en cuestiones de igualdad de género en países donde las diferencias siguen siendo muy grandes. La UER puede ayudar a las organizaciones miembro de estos países a formar a la gente en campañas sobre este tema y a organizar cursos para fortalecer y empoderar a las mujeres con discapacidad visual.»

R6: «Recopilación de datos, resaltando las tendencias y observaciones sobre maltrato, exclusión, violencia, abuso o similares. Mantener una sección o red de mujeres. Asegurar que se destacan las cuestiones de género, de manera equilibrada, en las asambleas generales».

R7: «¡Compartir buenas prácticas! Comentar actividades y pautas que funcionan bien en países/organizaciones que están más avanzados en la igualdad de género. Desarrollar encuestas como esta. Desarrollar conjuntos de herramientas. Aumentar la sensibilización. ¡Dirigirse a los hombres!»

R8: «La cuestión de la igualdad de género es importante y debe ser objeto de una mayor atención. Tratar de cambiar las «culturas masculinas». Estudiar las posibilidades para facilitar la participación de las madres (por ejemplo, apoyo financiero para gastos en servicios de cuidado infantil). Cambiar los procedimientos de las reuniones para que sean más transparentes y lógicos y se adapten a las personas con discapacidad visual. Limitar la duración del mandato en los consejos de administración y la posibilidad de ocupar un puesto durante varios periodos.»

R9: «La UER debería presionar para que se adopten directivas contra la discriminación múltiple. La UER también debería trabajar con proyectos de igualdad de género dentro de la unión».

R10: «La red de mujeres existe y eso es bueno, pero no está claro quién forma parte de ella y cuándo. Se necesita algo más concreto. Una reunión donde las mujeres se encuentran y se ven realmente para intercambiar experiencias y discutir ideas y lo que se debe hacer. No una reunión periódica, sino una que se organice cuando sea necesario. Pero no es algo que deba iniciar la oficina de París, sino que debe partir de los miembros.

Tanto la UER como la UMC están dirigidas en su mayoría por hombres y son muy tradicionales. Debe haber más mujeres que formen parte de los órganos de toma de decisiones.»

R11: «En mi experiencia, en el pasado la UER se concentraba demasiado en los principios teóricos, pero a menudo lo que surgía en forma de resoluciones o documentos no se podía aplicar o importar a todas partes. Considero necesario, por una parte, organizar campañas de información eficaces sobre la igualdad de representación, la violencia de género, la maternidad, el derecho a la adopción, el empleo, etc.; y, por otra, crear herramientas como manuales, cursos de formación a distancia, documentales y vídeos cortos de sensibilización. Podría ser una buena idea tener una publicación o algunos artículos que se puedan difundir entre las asociaciones miembro para que las mujeres de otros países conozcan las actividades que lleva a cabo la UER para promover a las mujeres y fomentar iniciativas de alto perfil que pueden ser aplicadas en otros países. Podría ser útil que la UER también organizara audioconferencias periódicas con comités nacionales de diferentes países.

Otra idea es que la UER podría tener programas de radio que tratasen diversos temas que interesen a las mujeres europeas o que proponga la propia UER.»

R12: «La igualdad de género debería estar integrada en todo tipo de asuntos. Los hombres y las mujeres deberían trabajar juntos, complementarse entre sí.»

R13: «Consideramos que la UER debería marcar el ritmo en el campo de la igualdad de género para todas las organizaciones miembro. He aquí algunas recomendaciones:

* Deben adoptarse y entrar en vigor las regulaciones para que el 50 % de los delegados en la asamblea general sean mujeres.
* El número de mujeres y hombres del consejo de administración, inicialmente, y de todos los demás órganos y comisiones de trabajo, debe ser igual.
* Deberían organizarse sesiones periódicas de formación en el ámbito de la igualdad de género con la participación activa de todas las organizaciones miembro.
* La UER debería apoyar y trabajar en solidaridad con todas las organizaciones miembro para ayudar a las mujeres ciegas de los países de estas organizaciones a disfrutar por igual de todos los derechos y libertades fundamentales.
* La UER debería participar activamente en los trabajos en materia de igualdad de género de las organizaciones miembro. Dentro de los países de las organizaciones miembro deberían hacerse públicas las buenas prácticas en materia de igualdad de género, si existen, con el fin de crear una presión social significativa.
* La UER debería establecer una asamblea de mujeres compuesta por mujeres pertenecientes a todas las organizaciones miembro. Las representantes en esta asamblea deberían ser renovadas en cada asamblea general. Esta asamblea debería celebrar reuniones en todos los países en los que existen organizaciones miembro. Deberían hacerse públicas las prácticas del país en el que se organiza la reunión en relación con la desigualdad de género tanto en la vida pública como en la privada.»

R14: «Es importante mantener esta cuestión activa. Es importante que ambos sexos estén representados en las actividades. Empoderar a las mujeres, hacer que estén más seguras de sí mismas. Facilitar la participación de las madres.»

R15: «La UER debería instruir y concienciar a los Estados miembro de la UER de que la igualdad de género proporciona una mejor comprensión de los problemas de las mujeres y de los hombres.
La UER puede también señalar las ventajas y desventajas de ambos sexos. La UER puede promover a mujeres y hombres creativos. Yo sugeriría que la UER organice talleres conjuntos para mujeres y hombres en el campo de la gestión de la organización.»

R16: «Es bueno motivar a las mujeres y niñas a través de diferentes actividades. El proyecto VISAL de la UER fue un buen proyecto.»

R17: «El primer paso es organizar una representación equitativa en los consejos de administración y en otros órganos de toma de decisiones. Y esto es aplicable a la estructura y las actividades de toda la unión como conjunto.»

R18: «La UER debería adoptar un enfoque doble, que abarque la inclusión de la perspectiva de género en todos los documentos de la UER, informes de situación, políticas, etc., y, al mismo tiempo, desarrollar acciones específicas dentro de la organización destinadas a abordar los problemas que afectan a las mujeres y niñas con discapacidad visual en Europa. Estas acciones deberían ser dirigidas por las propias mujeres y niñas ciegas y con discapacidad visual.»

R19: «Contando con las directivas de la UE y todas las leyes positivas internacionales que definen esta cuestión, y teniendo en cuenta que uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 es la cuestión de la igualdad de género, creemos que la UER debería incluir y promover la cuestión de la igualdad de género en sus actividades de programación. Mediante la organización de reuniones educativas y conferencias regionales y la realización de actividades del proyecto, es necesario afirmar la participación activa de las mujeres en todos los segmentos de la vida social. Sería muy útil señalar en particular aquellas prácticas positivas de algunos países que deberían ser un ejemplo para otros. También es necesario divulgar en el sitio web toda la legislación positiva de carácter internacional, como pueden ser los artículos de la Convención, la Carta, las Declaraciones, la Directiva y otras leyes que sugieren y recomiendan una actitud justa encaminada a la igualdad de género.»

**

Este informe ha sido cofinanciado por el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» de la Unión Europea.

FIN DEL DOCUMENTO