

**GEAR**

**Gender Equality Awareness-Raising
Sensibilisation à l’égalité des sexes**

**Rapport sur la situation de l’égalité des sexes dans les organisations membres de l’UEA**



Cette enquête a été réalisée entre mars et mai 2018 par l’Association Suédoise des Déficients Visuels (SRF), en tant que première étape de l’initiative GEAR (*Gender Equality Awareness-Raising* – Sensibilisation à l’égalité des sexes).

# **INTRODUCTION**

Cette enquête a pour but de nous éclairer sur l’évolution en matière d’égalité des sexes et de saisir dans quelle mesure celle-ci est intégrée dans le travail des organisations membres. Les résultats de cette enquête serviront de base à des discussions plus amples ainsi qu’à l’élaboration de mesures qui, nous l’espérons, entraîneront une meilleure participation des femmes aveugles et malvoyantes dans les organes de décision des organisations membres.

# RÉSULTATS

Sur les 42 organisations membres de l’UEA qui ont été invitées à participer à l’enquête, 24 ont répondu. Les répondants vont de petites entités (moins de 800 adhérents) aux grandes (plus de 200 000). Les réponses aux questions de l’enquête ont été recueillies grâce à des entrevues et les répondants qui ont préféré procéder par écrit ont pu le faire. Les personnes interrogées ont été nommées par les organisations membres elles-mêmes.

La première moitié du questionnaire se composait de questions quantitatives :

## Combien d’hommes et de femmes siègent, respectivement, au conseil d’administration ?

La représentation des femmes au sein des conseils nationaux diffère beaucoup d’un membre à l’autre. Deux répondants comptent 0 % de femmes au sein de leur conseil, six entre 1 % et 20 %, six autres entre 21 % et 30 %, un entre 31 % et 40 %, six entre 41 % et 50 % et trois enfin entre 51 % et 60 %.

## Un homme ou une femme occupe-t-il/elle l’un des postes suivants ? (Président, vice-président, autre)

Si l’on considère les présidences et vice-présidences des conseils nationaux, 5 des 8 présidents et 8 des 40 vice-présidents sont des femmes. D’autres postes, tels que ceux de trésorier ou secrétaire, sont occupés aussi bien par des femmes que des hommes. Dans la mesure où la nature des divers postes diffère selon les organisations, la comparaison n’est pas significative.

## Qu’en est-il de la présidence des conseils régionaux (le cas échéant) : homme ou femme ?

Concernant le poste de président dans les conseils régionaux, le tableau change quelque peu. Sept répondants n’ont pas de conseils régionaux, mais sur les 17 autres, pas moins de 10 comptent entre 42 % et 65 % de présidences féminines. Les sept derniers répondants présentent respectivement un rapport de 31 %, 29 %, 15 %, 14 %, 5 %, 0 % et 0 %. Selon quelques répondants, la plus grande proportion de femmes à la présidence des conseils régionaux pourrait s’expliquer par la difficulté de trouver des volontaires et donc, que toute personne prête à accepter un siège l’obtient.

## Quelle est la répartition hommes/femmes en termes d’adhérents dans votre organisation nationale ?

Questionnés sur la répartition hommes/femmes en termes d’adhérents au niveau national, 16 participants à l’enquête ont déclaré une proportion féminine supérieure à 50 %, un à 45 %, un autre à 30 %, tandis que les autres ne disposaient pas de cette information. En moyenne, les répondants rapportent une part féminine de 55 %.

La deuxième moitié du questionnaire portait sur des questions qualitatives :

## Vous êtes-vous penché sur les conditions de vie respectives des personnes malvoyantes, hommes et femmes ?

Un peu plus du tiers des organisations interrogées ont répondu par oui. Deux tendances claires se distinguent, aussi bien dans le cadre de l’enquête qu’en discutant des impressions générales : en matière d’accessibilité à l’assistance, femmes et hommes ont les mêmes opportunités. L’accessibilité professionnelle, cependant, semble bénéficier davantage aux hommes. Les femmes aveugles ou malvoyantes subissent davantage le chômage ou le temps partiel que les hommes dans la même situation. Cette double discrimination (le fait d’être une femme et celui d’avoir un handicap) est quelque chose dont il faut être conscient. L’une des études sur les conditions de vie montrent que les femmes malvoyantes ressentent davantage d’insécurité que les hommes, ce qui reflète d’ailleurs la situation générale des femmes dans de nombreux pays. L’une des organisations interrogées a également fait remarquer que l’assistance psychosociale était chez elle plus utilisée par les femmes (62 %) que par les hommes (38 %).

## Les membres mènent-ils des actions spécifiquement adressées aux femmes (ou aux hommes) ?

14 des 24 répondants à l’enquête mènent ou ont mené des actions spécifiquement adressées aux femmes au cours des dernières années. Il peut bien sûr s’agir de sessions de développement personnel qui permettent d’apprendre à défendre son point de vue, comprendre comment les sociétés locales fonctionnent, savoir utiliser les outils informatiques, etc. D’autres formations rassemblent les femmes autour d’activités telles que des cours de coiffure/maquillage, d’aérobic, de Pilates, d’auto-défense, de premiers secours à la maison, de cuisine et autres. Un répondant organise des cours à destination des femmes émigrées de façon à les aider à surmonter les difficultés d’intégration dans leur nouvelle communauté.

L’une des organisations interrogées utilise son site web pour atteindre ses membres féminins, à la fois avec des informations
et des contenus audiovisuels sur différents sujets. Une autre organisation dédie un supplément spécial de son magazine interne aux femmes.

Les actions organisées semblent cibler normalement aussi bien
les hommes que les femmes. Quand il existe par exemple des formations visant spécifiquement les femmes, l’organisation a observé un besoin ou une demande spécifique pour celle-ci.

Certaines activités sont financées par l’organisation ou par l’État, mais souvent l’argent doit être débloqué. Le manque d’argent ou l’absence de personnes engagées sont des raisons justifiant l’arrêt de ces actions.

## Les questions d’égalité hommes/femmes font-elles partie de votre travail politique / d’influence ? Si oui, de quelle manière ?

La réponse la plus fréquente est celle-ci : « Non, nous focalisons notre action sur les personnes malvoyantes, pas sur le genre. » Mais au moins 11 organisations disposent d’un programme plus ou moins explicite sur les questions d’égalité des sexes, et trois ont répondu clairement par l’affirmative. Sur ces trois dernières, deux ont formé des comités sur l’égalité des sexes au sein de leur organisation qui, si besoin, examinent ces questions plus avant et demandent des actions de lobbying.

## Sur une échelle de 1 à 10, où 1 = aucune priorité et 10 = haute priorité, où placeriez-vous le travail de promotion de l’égalité des sexes de votre organisation ?

Les réponses sont bien réparties et vont de 1 à 9 (deux répondants ont préféré ne pas donner d’estimation). Sur les 22 réponses, le 5 a été donné par 32 %. Près de 68 % des réponses se situent entre 4 et 7.

Il convient de noter que les réponses à cette question sont des estimations faites par un représentant de l’organisation interrogée, qui examine dans quelle mesure les actions en faveur de l’égalité des sexes sont prioritaires à l’heure actuelle. Ces réponses n’indiquent pas jusqu’où vont de telles actions au sein de l’organisation.

## Selon vous, comment l’UEA devrait-elle travailler sur les questions d’égalité des sexes ?

Cette question très ouverte a suscité de nombreuses suggestions, qu’il est possible de classer en quatre grandes catégories :

1. **Renforcer la position des femmes** dans toutes les organisations membres de l’UEA par l’intermédiaire de diverses actions, telles que des formations ou la mise en avant des bons exemples.
2. **Instaurer la parité** dans les conseils d’administration et les organes de décision. Changer les « cultures masculines ». Rechercher des opportunités de faciliter la participation des femmes. Modifier les procédures des réunions de façon à les rendre plus transparentes et plus logiques.
3. **Impliquer les hommes** dans le travail sur l’égalité des sexes.
4. **Intégrer la réflexion sur l’égalité des sexes** dans tous les domaines de travail et une perspective sexospécifique dans tous les documents, exposés de principes, politiques, etc. de l’UEA.

Une liste complète de tous les commentaires est jointe à la fin de ce rapport.

# Conclusions

La promotion de l’égalité des sexes progresse au sein des organisations membres de l’UEA, même si le tableau n’est pas homogène et qu’un travail considérable reste à faire pour améliorer encore la représentation et la participation des femmes. Lorsque l’on compare la proportion d’adhérentes au niveau national par rapport à la représentation féminine dans les conseils nationaux, nous voyons que dans la plupart des cas, les deux ne correspondent pas très bien. Par ailleurs, les actions en la matière ont des degrés de priorité très différents selon les organisations.

Les femmes sont bien plus susceptibles de subir une double discrimination que les hommes. De nombreux membres organisent diverses activités destinées aux femmes, dans certains cas avec un objectif plus social, dans d’autres avec un contenu davantage orienté sur l’éducation ou le développement personnel.

Le travail de la plupart des organisations ayant répondu se concentre davantage sur la discrimination à l’égard des personnes aveugles et malvoyantes plutôt que sur les questions de genre.
Pour autant, de nombreuses organisations sont sensibilisées aux questions d’égalité des sexes et certaines ont mis en place des structures visant à traiter concrètement ce problème.

Les participants à l’enquête ont offert à l’UEA de nombreuses suggestions judicieuses sur les manières de poursuivre l’action en faveur de l’égalité des sexes. Ce rapport constitue une base pour la poursuite des discussions concernant les actions supplémentaires dans le cadre de ce projet.

# Annexes

## Selon vous, comment l’UEA devrait-elle travailler sur les questions d’égalité des sexes ?

**Cette question très ouverte a suscité de nombreuses suggestions :**

R1 : « Il est important de faire travailler les organisations sur ces questions. Ce projet est une bonne chose. L’égalité des sexes devrait faire partie de la réflexion au sein de chaque organisation. »

R2 : « L’UEA doit atteindre graduellement l’égalité des sexes, selon les intérêts et les besoins des femmes. Aussi, je pense que l’UEA doit faire des efforts pour avoir davantage de militantes. »

R3 : « Nous soutenons avec vigueur les activités liées à la sensibilisation (comme les portraits vidéos de femmes avec VI). De plus, nous soutenons l’échange de bonnes pratiques – par exemple en matière de services sociaux professionnalisés à destination des femmes avec VI. Nous soutiendrions les activités et les recommandations mentionnées dans la déclaration de la WBU à l’occasion de la Journée internationale de la femme, ainsi que le soutien continu et l’amélioration de la capacité de leadership et de confiance en soi des femmes en général (et plus particulièrement dans les pays en développement). »

R4 : « Il est important, de manière générale, de ne pas se focaliser sur l’égalité des sexes mais d’intégrer la réflexion sur ce sujet dans tous les domaines d’action. Il est aussi important de former les femmes et d’améliorer leur estime de soi. Il faut mettre davantage l’accent sur les hommes ! Ils doivent comprendre le problème de l’inégalité. C’est une bonne chose de rassembler des informations (comme le fait ce projet) afin de pouvoir s’appuyer dessus lors des actions militantes. Je pense que les conférences et les ateliers attirent des gens, et lorsqu’ils y participent, ils se sentent obligés de ramener chez eux ce qu’ils ont appris. »

R5 : « L’UEA devrait effectuer des recherches pour déterminer ce qui empêche les femmes de participer. Il existe des différences entre les pays (comme les garderies pour les enfants, l’accès aux études supérieures, etc.). Les réunions de femmes pourraient être des outils utiles. »

« Nous pensons qu’il est important que l’UEA travaille sur les questions d’égalité des sexes dans les pays où cette différence est encore très marquée. L’UEA peut aider les organisations membres dans ces pays, pour former les personnes lors de campagnes sur ces questions et pour organiser des formations visant à renforcer et autonomiser les femmes malvoyantes. »

R6 : « La collecte de données, la mise en évidence des tendances et les observations sur la maltraitance, l’exclusion, la violence, les abus et autres. Maintenir un bureau ou un réseau féminin. Faire en sorte que les questions d’égalité des sexes, de façon équilibrée, soient mises en évidence lors des assemblées générales. »

R7 : « Partager les bons exemples ! Parler des activités et des programmes qui fonctionnent bien dans les pays/organisations qui sont plus en avance sur la question. Mener des enquêtes comme celle-ci. Élaborer des trousses à outils. Sensibiliser. Cibler les hommes ! »

R8 : « La question de l’égalité des sexes est importante et doit être davantage mise en avant. Essayer de changer les « cultures masculines ». Rechercher des possibilités de faciliter la participation des mères (soutien financier pour les frais de nourrices, par exemple). Modifier les procédures des réunions de façon à les rendre plus transparentes et plus logiques, et les formater de façon à les rendre accessibles aux personnes malvoyantes. Limiter la durée du mandat dans les conseils d’administration et la possibilité de conserver un poste pour plusieurs mandats. »

R9 : « L’UEA devrait militer en faveur de directives contre les discriminations multiples. L’UEA devrait également travailler sur des projets d’égalité hommes-femmes internes. »

R10 : « Il existe des réseaux féminins et c’est une bonne chose, mais qui en fait partie et à quel moment n’est pas clair. Il faut quelque chose de plus concret. Un rassemblement devrait être organisé où les femmes pourraient se retrouver et échanger réellement des expériences et des idées. Pas une réunion régulière, mais organisée selon les besoins. Mais ce n’est pas quelque chose qui devrait être à l’initiative du bureau de Paris : il faut que cela vienne des membres.

Aussi bien l’UEA que la WBU sont principalement dirigées par des hommes et sont très traditionalistes. Davantage de femmes doivent intégrer les organes de décision. »

R11 : « D’après mon expérience, l’UEA s’est trop focalisée par le passé sur les principes théoriques, mais ce qui est vraiment ressorti en termes de résolutions et/ou de documents n’était ni applicable ailleurs ni exportable. Je considère qu’il est nécessaire, d’une part, d’organiser des campagnes d’information efficaces sur l’égalité de la représentation, la violence des sexes, la maternité, le droit à l’adoption, l’emploi, etc. et, d’autre part, de créer des outils tels que des manuels, des formations à distance, des documentaires, des court-métrages de sensibilisation. Cela pourrait également être une bonne idée de diffuser une publication ou quelques articles auprès des associations membres afin que les femmes des autres pays puissent être au courant des actions menées par l’UEA pour promouvoir les femmes ou des initiatives très médiatisées qui pourraient être reproduites dans les autres pays. Il pourrait être utile que l’UEA organise également des audioconférences régulières avec les comités nationaux de différents pays.

Une autre idée serait que l’UEA organise des diffusions radiophoniques traitant de divers sujets intéressant les femmes européennes ou qui seraient proposés par l’UEA elle-même. »

R12 : « L’égalité des sexes devrait être intégrée dans toutes les problématiques. Hommes et femmes devraient travailler ensemble, se complétant mutuellement. »

R13 : « Nous considérons que l’UEA devrait mener la marche en matière d’égalité des sexes pour toutes les organisations membres. Voici quelques recommandations :

* Un règlement imposant que 50 % des délégués à l’assemblée générale soient des femmes devrait être adopté et mis en œuvre.
* La parité homme-femme doit être instaurée, dans un premier temps au sein du conseil d’administration puis dans l’ensemble des organes et commissions de travail.
* Des sessions de formation régulières en matière d’égalité des sexes devraient être organisées, avec la participation active de toutes les organisations membres.
* L’UEA doit soutenir et travailler de façon solidaire avec toutes les organisations membres afin d’aider les femmes aveugles dans les pays de ces organisations à bénéficier de libertés et de droits fondamentaux égaux.
* L’UEA doit s’impliquer activement dans les travaux des organisations membres en matière d’égalité des sexes. Les meilleures pratiques en la matière, si disponible, doivent être partagées publiquement au sein des pays des organisations membres afin de générer une pression sociale mesurable.
* L’UEA doit mettre en place une assemblée de femmes composées de représentantes de toutes les organisations membres. Les femmes participant à cette assemblée devraient être renouvelées à chaque assemblée générale. Cette assemblée devrait organiser des réunions dans tous les pays où des organisations membres sont présentes. Les pratiques en matière d’inégalité des sexes, aussi bien dans la sphère publique que privée, du pays dans lequel la réunion est organisée devraient être partagées publiquement. »

R14 : « Il est important que ce sujet reste d’actualité et que les deux sexes soient représentés dans le cadre des activités. Autonomiser les femmes, les rendre plus sures d’elles-mêmes. Faciliter la participation des mères de famille. »

R15 : « L’UEA devrait faire un travail d’éducation et sensibiliser les états membres de l’UEA au fait que l’égalité des sexes permet de mieux appréhender les problèmes des hommes et des femmes. L’UEA peut également relever les avantages et les désavantages affectant chaque sexe. L’UEA peut promouvoir des hommes et des femmes créatifs. Je suggérerais également que l’UEA organise des ateliers conjoints pour les femmes et les hommes en matière de management de l’organisation. »

R16 : « Motiver les femmes et les jeunes filles à travers différentes activités est une bonne chose. Le projet VISAL de l’UEA a été un bon projet. »

R17 : « La première étape consiste à instaurer la parité dans les conseils d’administration et les organes de décision. Ceci est vrai pour la structure et les activités à travers l’union dans son ensemble. »

R18 : « L’UEA devrait adopter une double approche, impliquant l’inclusion d’une perspective sexospécifique dans tous les documents, exposés de principes, politiques, etc. de l’UEA et, dans le même temps, développer des actions spécifiques au sein de l’organisation qui visent à aborder les questions affectant les femmes et les jeunes filles malvoyantes à travers l’Europe. De telles actions devraient être menées par des femmes et jeunes filles aveugles ou malvoyantes elles-mêmes. »

R19 : « En s’appuyant sur les directives européennes toutes les lois internationales positives définissant ce problème, en gardant à l’esprit que l’un des 17 objectifs de l’Agenda 2030 traite des questions d’égalité des sexes, nous estimons que l’UEA devrait inclure et promouvoir ces problématiques dans ses programmes d’action. Que ce soit en organisant des rencontres de formations et des conférences régionales, ou en mettant en œuvre des activités de projet, il est nécessaire d’affirmer la participation active des femmes dans tous les segments de la vie sociale. Il serait très utile de mettre particulièrement en valeur les pratiques positives de certains pays qui pourraient servir d’exemple aux autres. Il serait également nécessaire de présenter tous les textes positifs ayant un caractère international sur le site internet, tels que les Articles de la Convention, la Charte, les Déclarations, la Directive ainsi que tous les autres documents qui suggèrent et recommandent une attitude équitable à l’égard de l’égalité des sexes.

**Ce rapport a été cofinancée dans le cadre du programme « Droits, Égalité et Citoyenneté » de l’Union européenne.

FIN DU DOCUMENT