

# LAS FUERZAS VIVAS EN FEMENINO

En el momento en que finaliza, el próximo noviembre, el primer mandato casi paritario del CESE, convertido, gracias a la ley, en la asamblea constitucional más feminizada (un 44 % de mujeres tienen un escaño), la DDFE (Delegación para los Derechos de las Mujeres y la Igualdad) elige llevar a cabo una reflexión sobre las fuerzas vivas en femenino, mostrando un panorama inédito del lugar de las mujeres en las organizaciones de la sociedad civil, tal y como está representada en el CESE.

**La constatación es rotunda:** a pesar de una evolución legislativa favorable y un número de militantes y voluntarias en constante aumento, **la cuota de las mujeres en los ejecutivos de las organizaciones solo progresa muy lentamente y persiste una división laboral por género.**

En efecto, las organizaciones no son neutras: conllevan valores inducidos por la sociedad. Sin medidas activas en favor de la igualdad, son naturalmente proclives a reproducir las desigualdades de género a nivel interno. **Tender hacia la neutralidad requiere pues actuar.**

Existe un déficit de modelos femeninos, la figura tradicional del militante sigue siendo de forma muy general masculina. Bajo la influencia de la educación y de las normas sociales, se combina en una tendencia de las mujeres a infravalorar sus competencias, culpabilizar cuando su compromiso afecta su entorno familiar, lo que conduce a una autocensura, incluso a un sentimiento de ilegitimidad, consolidados por un proselitismo masculino y el desvío todavía frecuente de las reglas implementadas para fomentar la paridad.

Y solo la paridad cuantitativa no es suficiente: se para muy pronto, allí dónde empieza el poder (los cargos más altos, el ejecutivo). Debe convertirse en una paridad de participación que rompa la inercia de la división laboral por género que reserva a los hombres ámbitos "prestigiosos" y deja a las mujeres aquellos considerados sin requisitos de competencias específicas, pero calidades "naturales" procedentes de estereotipos. En la actualidad, las mujeres son todavía poco visibles, tanto en las estructuras de poder de las organizaciones como en el exterior, cuando se trata de representarlas.

No se han de buscar las causas y las respuestas por parte de los individuos, sino de las organizaciones (estructuras, funcionamiento, pero

también contenido reivindicativo) de la infra-representación y de la invisibilización de las mujeres. A pesar de una concienciación progresiva de este estado de hecho, todavía demasiado frecuente, las organizaciones no tienen lo suficientemente en cuenta las temáticas que son más específicas de ellas, ya sea profesionales (igualdad profesional, conciliación de los diferentes ámbitos de la vida, etc.), económicas ("impuesto rosa") o sociales (reembolso de algunas pastillas anticonceptivas, etc.).

El estudio pretende analizar las dificultades, los obstáculos culturales y estructurales para el acceso de las mujeres a las responsabilidades y propone herramientas concretas para superarlos. Estas herramientas se deben adaptar a la organización, pero también, para ser eficaces, ser integradas de forma simultánea.

Fomentar el compromiso militante de las mujeres es primero un imperativo de igualdad democrática. Posteriormente, es un recurso para incrementar la representatividad de la sociedad civil organizada. Por fin, de forma más general, se trata de trabajar para promover el lugar de las mujeres en la sociedad: en efecto, el compromiso militante constituye a menudo un trampolín hacia la toma de responsabilidades en otros ámbitos, en particular políticos y económicos.



## Claire Guichet

es expresidenta de la FAGE (Federación de las Asociaciones Generales Estudiantes), doctoranda y encargada de enseñanza en Derecho y Ciencias Políticas.

Ocupa un escaño en el CESE en la Delegación para los Derechos de las Mujeres y la Igualdad, en la sección de Ordenación Territorial Sostenible y en la sección Educación, Cultura y Comunicación donde representa el grupo de las organizaciones estudiantas y los movimientos de juventud. Defendió la opinión del CESE sobre el acceso a la vivienda de los jóvenes en 2013.

## Contacto:

claire.guichet@lecese.fr  
@claire\_guichet

+33 (0)6-74-50-47-53

Las mujeres constituyen  
cerca de un 45 % de  
los miembros de las  
organizaciones sindicales  
de asalariados y un 30 % de  
los creadores de empresas.

Solo son un 15 % en la  
dirección de los ejecutivos  
de las principales  
organizaciones que las  
representan.

## DESPERTAR LAS CONCIENCIAS SOBRE LAS DESIGUALDADES DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

Para luchar contra las desigualdades de género, es necesario aceptar colectivamente su existencia y la necesidad de actuar. Para el CESE, es necesario:

- actualizar regularmente las estadísticas por género que permiten evidenciar la realidad de las desigualdades, en particular en cuanto a las responsabilidades ejercidas y para evaluar las estrategias implementadas;
- identificar los puntos de bloqueo propios de cada organización;
- interrogar a las propias militantes gracias a sondeos mediante cuestionarios anónimos o entrevistas llevadas a cabo por investigadores externos a la organización;
- organizar reuniones no mixtas que permitan a las mujeres intercambiar libre y colectivamente, respecto a las dificultades halladas en su compromiso;
- formar militantes a las desigualdades de género, haciendo que se conciencien de que una organización más equitativa es una organización más representativa que parece ser más dinámica y más moderna;
- implicar los escalones territoriales, no obligándoles, sino mediante la ejemplaridad.

## POSICIONAR LA ORGANIZACIÓN COMO UN ESPACIO SERENO Y EMANCIPADOR

Las mujeres deben percibir la organización como un espacio de compromiso sereno y emancipador. Para ello, las organizaciones deben trabajar a la vez en su imagen exterior y su cultura militante. El CESE sugiere que las organizaciones:

- movilicen sus herramientas de comunicación proyectando una imagen acogedora y estimulante, liberada de cualquier estereotipo;
- recomiendan que se tengan en cuenta problemáticas más específicas de las mujeres (sanidad reproductora, sectores profesionales particularmente feminizados, mujeres empresarias, igualdad profesional, "impuesto rosa", etc.). De este modo la organización parecerá más inclusiva, de forma natural;
- integren mejor a los nuevos miembros (reuniones de información, folletos de acogida, etc.) y hagan que su gobernanza sea más transparente indicando las formas de acceso a las responsabilidades, lo que limita los fenómenos de proselitismo reproductores de desigualdades;
- busquen la paridad de las intervenciones, tanto internas como externas prohibiendo los comportamientos sexistas.

## DIVERSIFICAR LOS MODELOS DE DEDICACIÓN MILITANTE

Como la tradición histórica de un espacio público ocupado por los hombres ha creado, en el imaginario colectivo, un modelo mayoritariamente de compromiso militante que fomenta la súper dedicación, esta imagen es disuasoria para las mujeres que aseguran todavía la mayoría de las tareas familiares y domésticas. Aunque acumular mandatos contribuye a crear figuras de dirigentes irremplazables, el CESE propone:

- trabajar sobre la cuestión de compartir responsabilidades y del recorrido de los militantes;
- reflexionar a una mayor colegialidad en las organizaciones para implicar más militantes y repartir mejor la carga de trabajo y los mandatos ejercidos;
- valorizar normas razonables de compromiso.

## REFORZAR LAS POLÍTICAS VOLUNTARIAS DE FEMINIZACIÓN

El estudio pone de relieve la necesidad de luchar contra los fenómenos llamados de autocensura y contra la invisibilización de las mujeres, que crean una ausencia de "ejemplos" femeninos para algunos cargos. Para ello, la delegación identifica los siguientes objetivos:

- objetivar la noción de competencias y fomentar los viveros, las redes esencialmente femeninas o también el amadrinamiento, catalizadores de confianza y de empoderamiento;
- apoyar estrategias específicas para asegurar la justa representación de las mujeres en las organizaciones, en particular en sus ejecutivos;
- formalizar las competencias elaborando fichas de los cargos que corresponden a las responsabilidades a ejercer y a las competencias consideradas como esenciales para el cargo por cubrir;
- hacer que las mujeres sean más visibles y darles más la palabra, apoyarlas e informarlas, formalizando reglas que rompan el proselitismo masculino y el sexismo.