



Volunteering Equality  
Rights Action  
VERA 2025



Co-funded by  
the European Union

*Project Number: 101194233*

*(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)*

# Manual de formación

## Género en el Liderazgo de la OSC (Juntas Directivas)

## 1. Contexto

Aunque La Sociedad Civil y el Voluntariado en general son considerados como inclusivos, los datos revelan grandes desigualdades en la participación y en las posiciones de liderazgo. Factores como el género, estatus socioeconómico, estudios y redes sociales contribuyen al desequilibrio, ya que las mujeres enfrentan menos oportunidades para ocupar puestos directivos, lo que refleja panoramas más amplios de desigualdades de género en la sociedad. (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

La diversidad de género en el liderazgo puede aportar ventajas significativas para las organizaciones.

Cuando la igualdad de género no se prioriza o se pasa por alto, las organizaciones pierden los beneficios de estilos variados de liderazgo, ideas innovadoras y eficacia aumentada.

Organizaciones que pasan por alto la importancia del equilibrio de género en los cargos de responsabilidad corren el riesgo de reforzar desigualdades existentes y desaprovechar valiosas oportunidades. Dificultades sistémicas persistentes - como los prejuicios institucionales, falta de mentoría adecuada y sistemas de apoyo insuficientes, pueden afectar negativamente el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo.

Estos desafíos no solo afectan el funcionamiento de la organización, sino que también mantienen las desigualdades en la sociedad.

Adicionalmente, la falta de representación femenina puede afectar la percepción social de las mujeres como líderes y modelos a seguir. Esta subrepresentación limita la visibilidad de las habilidades de mujeres líderes e impacta las aspiraciones de futuras generaciones.

Para abordar estos desafíos de manera efectiva, las organizaciones deben adoptar estrategias integrales que promuevan la igualdad de género y dismantelen las barreras existentes.

Esta sesión formativa se ha desarrollado en el marco del Acuerdo Marco de Subvenciones Operativas del CERV “REVIVE” (Revelando los Valores Europeos del Voluntariado en Europa) y el Acuerdo Específico 2024 “Voluntariado, Igualdad, Derechos y Acción” (VERA 2024). El propósito es fortalecer las capacidades de las organizaciones miembro y partes interesadas para promover la igualdad de género en puestos de liderazgo (Juntas Directivas). Al centrarse en identificar las barreras, explorar estrategias de equidad y resolver desafíos organizacionales concretos, esta formación busca apoyar a las organizaciones de voluntariado en la creación de un entorno de liderazgo más inclusivo y efectivo. Los materiales se centran particularmente en la mayor inclusión de mujeres, pero también destacan la importancia de un enfoque inclusivo general y fomentan considerar este tema desde una posición menos binaria.

## 2. Participantes

Esta formación está diseñada para el personal contratado y personas voluntarias de organizaciones que involucren al voluntariado que buscan fortalecer sus habilidades y conocimientos para promover la **Igualdad de Género** en las Juntas directivas y otros cargos y roles de responsabilidad en el voluntariado, identificando barreras, explorando estrategias de equidad y enfrentando retos específicos dentro de sus organizaciones.

## 3. Objetivos de aprendizaje

1. Entender los principios, beneficios y desafíos de la Igualdad de Género en el liderazgo de las organizaciones que involucren al voluntariado incluyendo políticas y marcos relevantes.
2. Analizar y reconocer barreras de la igualdad de género en roles de liderazgo en las OSC y explorar estrategias para resolver estos retos.

3. Explorar marcos prácticos y herramientas que se pueden utilizar para promover la igualdad de género en cargos de responsabilidad, enfocándose en posicionar los cimientos para futuras soluciones.

#### **4. Resultados de aprendizaje**

1. Las personas participantes serán capaces de explicar los principios y la importancia de la Igualdad de Género en el liderazgo y entender su papel en la mejora de la eficacia de organizaciones involucradas en el voluntariado.
2. Las personas participantes conocerán las barreras que impiden la igualdad de género en los roles de liderazgo dentro de las OSC y explorarán estrategias iniciales para enfrentarlas.
3. Las personas participantes obtendrán las habilidades para comenzar a desarrollar e implementar soluciones prácticas para promover la equidad de género en el liderazgo dentro de sus organizaciones y contribuir activamente a fomentar entornos más inclusivos y de apoyo para todos los géneros.
4. Las personas participantes reconocerán el valor de estas habilidades y conocimientos para sus organizaciones y demostrarán su compromiso a compartir y aplicar sus ideas, con el propósito de fomentar una cultura de igualdad de género y liderazgo inclusivo.

#### **5. Evaluación de la sesión de formación**

La evaluación es crucial para valorar la efectividad y el impacto de los esfuerzos colaborativos, examinando varios aspectos clave:

- Trabajo en equipo - Evaluar la eficacia con la que el equipo colaboró, se comunicó y se apoyó mutuamente durante el proceso.
- Ambiente - Evaluar si se estableció un ambiente de apoyo y abierto que permitiera a los participantes compartir libremente sus ideas y experiencias.



Volunteering Equality  
Rights Action  
VERA 2025



Co-funded by  
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

- Comprensión de conocimientos - Medir hasta qué punto las personas participantes adquirieron nuevos conocimientos, habilidades y comprensión relacionados con sus roles y objetivos.
- Rutas estratégicas - Identificar posibles nuevas direcciones y estrategias que la organización puede seguir basándose en los resultados del trabajo.
- Apoyo para el cambio - Evaluar cómo el trabajo puede influir e impulsar esfuerzos para apoyar al cambio dentro del contexto nacional o local, asegurando que la organización contribuya a mejoras sistémicas más amplias.

[https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV\\_2021-2027](https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027)

**Referencia del proyecto (número de proyecto): 101140501**

**Tipo de actividad: Formación (Training)**

**Título del evento: Formación sobre Género en el liderazgo de las OSC (Training on Gender in CSO leadership)**

**Duración del evento en días: 0.3**

**¿El evento fue presencial u online?**



## 6. Agenda Sugerida para la Formación del 2025

9:30 - 9:35	<b>Bienvenida, introducción y contexto</b> <i>Los formadores/as se presentarán y explicarán por qué están llevando a cabo esta sesión y en qué contexto, por ejemplo, el proyecto CEV VERA 2025 cofinanciado por el programa CERV. El formador/a describirán el espacio de formación, ya sea presencial u online, y explicarán las características clave.</i>
9:35 - 9:45	<b>Conociéndose mejor</b> <i>Si las personas participantes ya se conocen, propongan ejercicios en los que intercambien hechos interesantes, como una 'cita rápida', o emparejen a las personas y denles 2 minutos para que se presenten y expliquen por qué están comprometidas con el voluntariado. Tengan en cuenta pedirles a las personas que compartan sus pronombres preferidos durante esta parte del evento</i>
9:45 - 9:55	<b>Motivaciones y Expectativas. Reglas del grupo.</b> <i>Ejercicio para explorar la motivación para asistir a la sesión de formación y las expectativas sobre los resultados. Acordar y establecer las reglas del grupo.</i>
9:55 - 10:00	<b>Presentar la agenda y los objetivos de la formación</b> <i>Resaltar claramente cuáles expectativas no se podrán cumplir en esta ocasión o, si es posible, ajustar el curso y el programa para incluir algunas de las expectativas y los niveles de experiencia y conocimiento sobre los temas.</i>
10:00 - 10:10	<b>Exploración inicial de las asociaciones iniciales con la igualdad de género</b> <i>Las personas participantes comparten su primera asociación con la igualdad de género. Esto se puede hacer utilizando tarjetas DIXIT, Resilio u otras tarjetas asociativas; usando Mentimeter; escribiendo en un Post-it o compartiendo verbalmente en plenaria. En este momento, se debe establecer la importancia del contexto del grupo y cómo se identifican con</i>

	el tema y los conceptos (género, igualdad de género, identidad de género, etc.).
10:10 - 11:00	<p>Contenido teórico y exploraciones de casos de estudio para alcanzar objetivos educativos. Encuéntralo <a href="#">aquí</a>.</p> <p><b>Aportación teórico por el formador sobre los temas principales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entendiendo el problema</li> <li>• Entendiendo los conceptos clave</li> <li>• El rol de la Igualdad de Género en puestos de responsabilidad y liderazgo en la sociedad civil.</li> <li>• Desafíos y factores que influyen en roles de liderazgo</li> <li>• Estrategias y soluciones prácticas para la igualdad de género en el liderazgo de las OSC</li> <li>• Seguimiento y evaluación de la igualdad de género</li> <li>• Casos de estudio</li> <li>• Materiales y lecturas adicionales sobre la igualdad de género en las OSC</li> </ul> <p><i>Si el tiempo lo permite, este contenido podría dividirse en secciones más pequeñas, intercaladas con técnicas de aprendizaje no formales, como juegos de rol para explorar más a fondo el tema y los problemas de manera más interactiva.</i></p>
11:00 - 11:20	<p><b>Qué se puede hacer: Lluvia de ideas</b></p> <p><i>Enfocarse en reflexionar y proponer ideas para planes de acción organizacionales y personales, y los siguientes pasos. Las ideas pueden compartirse en plenaria, recogerse con herramientas online como Mentimeter o escribirse individualmente. Como los temas de género pueden ser complejos y profundamente personales, se recomienda dedicar el mayor tiempo posible a la reflexión y discusión.</i></p>
11:20 - 11.30	<p><b>Evaluación de la formación/Validación del aprendizaje</b></p> <p><i>Es importante prestar atención y asegurar que se brinde el</i></p>



*apoyo necesario si los participantes necesitan desconectarse de la sesión. Ser consciente de los efectos de cualquier momento desencadenante*

*Que pueda haber ocurrido y ofrecer apoyo adicional si es necesario para manejar y superar sentimientos y reacciones desafiantes y ofrecer posibles soluciones y fuentes de apoyo adicionales.*

#### **Comentarios finales**

## **7. Conceptos clave**

- **Sexo:** Se refiere a la clasificación biológica de una persona como masculina o femenina, asignada al nacer según la anatomía física (típicamente los genitales externos) y tradicionalmente vista como binaria.
- **Género:** Un constructo social y cultural que asigna roles, comportamientos y expectativas a las personas en función de su sexo percibido. Las normas de género varían según culturas y sociedades, y no están estrictamente relacionadas con el sexo biológico.
- **Concepto Binario de Género:** La clasificación tradicional de las personas en dos categorías distintas—"hombres" y "mujeres"—basada en su sexo biológico y los roles asignados socialmente. Esta perspectiva a menudo pasa por alto las identidades no binarias y diversas en cuanto a género.
- **No Binario:** Una identidad de género que no encaja estrictamente en las categorías de masculino o femenino. Las personas no binarias pueden identificarse como ambos, ninguno o algo intermedio.
- **Identidad de Género:** La experiencia interna y profundamente sentida de género de cada persona, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género incluye el sentido personal del cuerpo de una persona, que puede involucrar modificaciones en la apariencia física si así lo elige. También abarca expresiones como la vestimenta, el habla y los gestos. La identidad de género puede estar fuera del binario tradicional masculino-femenino.



- **LGBTI+:** Un acrónimo que representa lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas, incluidos los términos queer, no binarios y asexuales.
- **Incorporación del Género (Gender Mainstreaming):** Estrategia para lograr la igualdad de género al integrar sistemáticamente las perspectivas, necesidades y prioridades de todos los géneros en las políticas, programas y actividades de una organización, desde la planificación hasta la implementación y evaluación.
- **Datos Desagregados por Género:** La práctica de recopilar, analizar e informar los datos por separado para diferentes géneros para asegurar que los impactos y necesidades específicos de cada género se capturen y aborden adecuadamente.
- **Análisis de Género:** Un método para evaluar críticamente cómo las diferencias en los roles, responsabilidades y oportunidades de género afectan a las personas en un contexto dado. Examina las relaciones de poder y cómo estas influyen en el acceso a recursos, toma de decisiones y derechos entre mujeres, hombres, niñas, niños y personas diversas en cuanto a género.
- **Interseccionalidad:** Un marco para entender cómo múltiples identidades (como género, raza, etnia, sexualidad y clase) se intersectan y crean las experiencias de una persona, particularmente en relación con la discriminación o el privilegio.
- **Toma de Decisiones:** La representación justa y equilibrada de todos los géneros en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de las organizaciones, incluidas las juntas directivas de las ONGs.
- **Representación de Género en las Juntas Directivas de ONGs:** La búsqueda activa de un equilibrio de género en la composición de las juntas directivas de las ONGs es crucial para promover la igualdad de género en la toma de decisiones.
- **Cuotas de Equilibrio de Género:** En algunos contextos, se implementan cuotas de género para garantizar que un porcentaje mínimo de los puestos de responsabilidad o de las juntas directivas sean ocupados por mujeres o personas de identidades de género poco representadas. Estas cuotas se

consideran una medida temporal para corregir los desequilibrios históricos en los roles

## 8. Recursos y lecturas adicionales

- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- Informe de CEV: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- Informe de NCVO sobre género en el liderazgo: [NCVO Gender in Leadership](#)
- Blog de CIVICUS sobre mujeres líderes: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Organizaciones de la sociedad civil e igualdad de género: Transversalización y empoderamiento en las políticas públicas hacia la sociedad civil. Lopes, Monica & Ferreira, Virgínia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015):  
<https://feji.us/dqcmke>
- Video: Por que la igualdad de genero es buena para todos, Michael Kimmel | TEDx  
[https://www.ted.com/talks/michael\\_kimmel\\_why\\_gender\\_equality\\_is\\_good\\_for\\_everyone\\_men\\_included?subtitle=en](https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?subtitle=en)
- Lista de verificación EU TACSO 3:  
<https://library.tacso.eu/download/1318/guidelines/2082/eu-tacso-3-checklist-for-fstp-implementers.pdf>
- Estándar global para la responsabilidad de las OSC: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Estrategia de la UE para la igualdad de género: [EU Gender Equality Strategy](#)
- OSCE Commitments on Gender Equality: [OSCE Gender Equality](#)
- Agenda de ONU Mujeres para la igualdad de género: [UN Women Gender Equality](#)
- Informe sobre igualdad de genero del EIGE: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)

- Estándares de igualdad de género. [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recomendación sobre igualdad de género y medios de comunicación. [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Iniciativas de igualdad de género de France Volontaires: [France Volontaires Publications](#)
- Factor femenino en la brecha de liderazgo de género. [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Revista Alliance sobre el liderazgo de las mujeres en las OSC. [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Cursos de Coursera sobre liderazgo y análisis de género. [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)
- Política internacional de igualdad de género de CARE. <https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>
- Política de igualdad de género de conservación internacional (CI). <https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- Política de equidad, diversidad e inclusión del NCVO (Consejo Nacional de Organizaciones Voluntarias). <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equity-diversity-inclusion>
- Política de Igualdad de Género de Ayuda Popular Noruega. [https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA\\_GENDER\\_POLICY.pdf](https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf)
- Descripción general de la participación en el liderazgo de las mujeres de Oxfam. [Oxfam Leadership Report](#)
- Brújula del Consejo de Europa: Manual para la educación en derechos humanos con los jóvenes. [Compass Manual](#)
- Fases en la elaboración de un plan de igualdad (PVE):
  - o [Fase 1](#)
  - o [Fase 2](#)
  - o [Fase 3](#)
  - o [Fase 4](#)
  - o [Fase 5](#)



Volunteering Equality  
Rights Action  
VERA 2025



Co-funded by  
the European Union

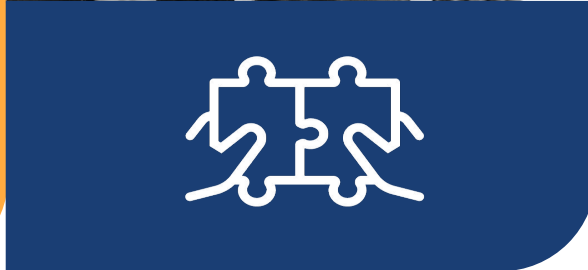
*Project Number: 101194233*

*(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)*

- La igualdad de género en el voluntariado. Resultados (PVE):  
<https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2024/12/pve-autodiagnostico-en-igualdad-infografia-version-digital-1.pdf>



# IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO DE LAS OSC (Juntas Directivas)



Volunteering Equality  
Rights Action  
VERA 2025



Co-funded by  
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

## Declaración del problema

Investigaciones del CEV han mostrado que, aunque las mujeres dedican más tiempo al voluntariado que los hombres, tienen menos probabilidades de ocupar un puesto representativo o de liderazgo en las Juntas de las Organizaciones.



# Perspectivas de CIVICUS sobre las Mujeres Líderes en la sociedad civil

## Necesidad de más Mujeres en puestos de liderazgo

CIVICUS enfatiza la necesidad global de más mujeres líderes en organizaciones de la sociedad civil (OSC) para mejorar la efectividad y promover los derechos humanos.

## Beneficios del liderazgo de las mujeres

Una representación diversa en el liderazgo conlleva a mejores resultados y organizaciones de la sociedad civil (OSC) más efectivas.

## Pasos a seguir

CIVICUS recomienda promover el liderazgo de las mujeres mediante iniciativas específicas y sistemas de apoyo.



# Entendiendo conceptos clave: Sexo, Género e Identidad



**Sexo** se refiere a las diferencias biológicas entre hombre y mujer, incluyendo a la anatomía reproductiva y características sexuales secundarias. Por lo general, se categoriza como hombre o mujer y se asigna al nacer en función de las características físicas. Es clave entender que el sexo no es sinónimo de identidad de género.



**Género** se refiere a los roles, comportamientos, actividades y expectativas que la sociedad tiene para los hombres y las mujeres. Es un constructo social y cultural que incluye categorías como masculino, femenino y no binario. El género varía según las diferentes culturas y sociedades y no está estrictamente ligado al sexo biológico.



**La identidad de género** es cómo una persona se siente respecto a su propio género, lo cual puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Puede ser masculino, femenino, ambos, ninguno, o cualquier parte del espectro de género. Es una experiencia personal e interna que no siempre coincide con las expectativas y normas sociales.

# Interseccionalidad y Derechos Humanos: Un Marco para Entender la Desigualdad

## Definición

La interseccionalidad es un marco que examina cómo diversas formas de discriminación (por ejemplo, raza, clase, género, orientación sexual) se cruzan y se combinan para crear experiencias únicas de opresión o privilegio.

## Puntos clave

La interseccionalidad resalta la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales y reconoce que las personas experimentan identidades múltiples y solapadas. Proporciona una comprensión más matizada de la desigualdad y los problemas sistémicos.

## Importancia

Entender estos conceptos es crucial para abordar eficazmente las disparidades de género, crear políticas y prácticas inclusivas, y asegurar que todas las voces y experiencias sean consideradas en los esfuerzos por la igualdad de género.

## Enfoque basado en los derechos humanos

Integrar principios internacionales de derechos humanos en las prácticas de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), asegurando igualdad y que no haya discriminación.

# El rol de la igualdad de género en la sociedad civil

## Inclusividad

Asegurar perspectivas diversas, estilos de liderazgo variados e ideas innovadoras incluidas a la hora de tomar decisiones, contribuyendo a una mejora en la credibilidad



## Colaboración

Fomentar enfoques colaborativos en el liderazgo para mejorar las tomas de decisiones.



## Empoderar

Apoyar y fortalecer a quienes lideran tendrá un impacto en el futuro.



## Representación

Impulsar el cambio sistémico para abordar las desigualdades de género



# Factores y retos que influyen en las funciones de liderazgo



Educación y  
Ocupación



Edad y Género



Ámbitos  
Afectados



Prejuicios  
Institucionales



Falta de mentoría



Equilibrio entre el  
Trabajo y la Vida

# Estrategias prácticas y soluciones para la igualdad de género en el liderazgo de las OSC

Políticas	Formación	Aumentar el apoyo	Igualdad de oportunidades y equidad en el reconocimiento:	Equilibrio entre trabajo y vida personal
<p>Desarrollar y aplicar políticas comprensivas de la igualdad de género dentro de las OSC, específicamente para posiciones de liderazgo.</p> <p>Asegurar una asignación adecuada de recursos para implementar estrategias integrales.</p>	<p>Implementar programas de formación que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se enfoquen en abordar y reducir el prejuicio institucional en las OSC.</li><li>- Se enfoque en la inclusión y estilos colaborativos de liderazgo.</li><li>- Enfocarse en la igualdad de género y desarrollo de capacidades de liderazgo</li></ul>	<p>Crear programas de mentoría y redes de apoyo específicamente diseñados para mujeres en puestos de gestión en las OSC.</p>	<p>Adoptar prácticas que garanticen que candidatos diversos sean consideradas para posiciones de liderazgo en las OSC. Garantizar oportunidades justas para la progresión de la responsabilidad y los roles de liderazgo para todos los géneros en las OSC. Garantizar el reconocimiento y visibilidad justa de todos los puestos, independientemente del género.</p>	<p>Desarrollar políticas que apoyen el equilibrio laboral-personal (voluntario-personal) y ofrecer igualdad de oportunidades para el avance profesional.</p> <p>Ofrecer acuerdos de participación flexibles para acomodar diversas necesidades.</p>

# Monitoreo y evaluación para la igualdad de género

Seguimiento de los procesos en materia de igualdad de género.		Herramientas de Evaluación y monitoreo para la Igualdad de Género en el Liderazgo de las OSC	
Seguimiento de la representación de género	Evaluación de Impacto	Métricas e Indicadores	Revisiones Regulares
Hace un seguimiento continuo e informa sobre la distribución de género en roles de liderazgo dentro de las OSC.	Evaluar el impacto del liderazgo con igualdad de género en el éxito y la efectividad organizacional.	Aplicar herramientas específicas para evaluar la representación de género y el impacto en los roles de liderazgo.	Llevar a cabo revisiones periódicas para medir el avance y ajustar las estrategias para lograr mejores resultados en igualdad de género.

# Caso de estudio: Sector de Voluntariado en Austria

Enfoque	Hallazgos		Factores que Influyen en el Avance
	Desigualdades de género	Proporciones Específicas por Campo Voluntariado religioso/basado en la fe	
Desigualdad social en el voluntariado en cuatro ámbitos: política, servicios sociales, religión y deportes.	Las mujeres están generalmente subrepresentadas en roles de gestión, particularmente en deportes, política y servicios sociales.	<p><b>Voluntariado religioso/basado en la fe:</b> Mayor participación femenina (66,4%) y las mujeres ocupan el 55,9% de los roles de liderazgo.</p> <p><b>Servicios Sociales:</b> 55,3% de participación femenina, pero menos mujeres en posiciones senior.</p> <p><b>Deportes:</b> Solo el 16,7% de las personas líderes son mujeres, a pesar de una participación femenina del 30,7%</p> <p><b>Política:</b> 29,1% de participación femenina con una disparidad similar en roles de liderazgo.</p> <p>CEV, 'Gender analysis and inequality in volunteering'</p>	Tener educación y un estatus profesional alto mejora el acceso a posiciones de liderazgo, pero el género sigue siendo una barrera importante en la determinación de los roles de liderazgo.



# Caso de estudio: Organización de Voluntariado en Estocolmo

Contexto	Desequilibrio de Género	Conceptos Clave	Hallazgos
Análisis de una organización de rescate voluntaria en Estocolmo.	El 76% del voluntariado son hombres. Los roles de liderazgo y supervisión son predominantemente ocupados por hombres.	<p><b>Reproducción homosocial:</b> Los hombres son incluidos y promovidos por encima de las mujeres, creando un entorno dominado por hombres.</p> <p><b>Normativas masculinas:</b> Los roles y tareas se asignan en función de normas de género, favoreciendo atributos masculinos y excluyendo a las mujeres.</p>	<p><b>Discriminación:</b> Las mujeres enfrentan discriminación tanto organizacional como cultural.</p> <p><b>Estereotipos:</b> La competencia de las mujeres se cuestiona a menudo; deben trabajar más duro para obtener reconocimiento.</p> <p><b>Barreras Estructurales:</b> Las normas organizacionales priorizan el trabajo sobre las responsabilidades familiares, desfavoreciendo a las mujeres.</p> <p><b>Impacto:</b> Las mujeres tienen menos probabilidades de avanzar o ser tomadas en serio en un entorno dominado por hombres.</p>

# Caso de estudio: France Volontaires

Logró un 54% de mujeres en puestos de liderazgo a través de un reclutamiento inclusivo y programas de desarrollo.



## Resumen

France Volontaires es una organización destacada por apoyar al voluntariado internacional



## Representación de género

Un 54% son mujeres en posiciones de liderazgo dentro de esta Organización.



## Initiativa

Prácticas de contratación inclusiva y programas de desarrollo en puestos de responsabilidad que empoderan específicamente a mujeres voluntarias.



## Impacto

Una mejora en la toma de decisiones y de la eficacia general de la organización.

# Caso de estudio: Consejo Nacional de Organizaciones Voluntarias (NCVO)

Alcanzaron un 55% de mujeres en posiciones de liderazgo mediante estrategias de diversidad e iniciativas de desarrollo específicas.



## Resumen

NCVO es una plataforma que agrupa a organizaciones voluntarias en Inglaterra.



## Representación de género

Las mujeres ocupan el 55% de los roles de liderazgo dentro de NCVO



## Initiatives

Estrategias de diversidad e inclusión que promueven la igualdad de género en todos los niveles, y programas específicos de desarrollo de liderazgo que apoyan el avance de las mujeres.



## Impacto

Un liderazgo más dinámico y efectivo dentro de la organización.

# Caso de estudio: Proyecto de Autodiagnóstico de Igualdad en el Voluntariado (PVE, España)



## Resumen

Proyecto que busca acompañar y asesorar a entidades de la PVE en la realización de un Autodiagnóstico de igualdad de género en su voluntariado, incluyendo la promoción del liderazgo entre las mujeres voluntarias



## Representación de género

El voluntariado en general: mayoritariamente mujeres (70-80%). El voluntariado que componen las Juntas Directivas y otros puestos de liderazgo: más hombres que mujeres.



## Iniciativas

Autodiagnóstico, identificación de necesidades, medidas específicas (formaciones) y de acción positiva



## Impacto

Más de 40 entidades han realizado su autodiagnóstico desde 2020 y han implementado planes de mejora con medidas específicas

# ¿Qué se puede hacer?

- Reflexionar
- Redactando/proponiendo ideas para planes de acción personales y los próximos pasos.



# Recursos y Lecturas Adicionales sobre la Igualdad de Género

## en las OSC



### Politics Internacionales

[Estrategia de la UE para la Igualdad de Género](#), [Compromisos de la OSCE sobre la Igualdad de Género](#), [Agenda de ONU Mujeres para la Igualdad de Género](#), [OSCE Commitments on Gender Equality](#), [UN Women's Agenda for Gender Equality](#)



### Informes y datos

[Informe sobre Igualdad de Género de EIGE](#), [Informe del Centro para el Voluntariado Europeo](#), [Informe sobre Género en el Liderazgo de NCVO](#), [Blog de CIVICUS sobre Mujeres Líderes](#), [Centre for European Volunteering Report](#), [NCVO Gender in Leadership Report](#), [CIVICUS Blog on Women Leaders](#)



### Recursos online

[Global Standard for CSO Accountability](#), [EU TACSO 3 Checklist](#), [Estándar Global para la Responsabilidad de las OSC](#), [Lista de Verificación de EU TACSO 3](#), [Estándares de Igualdad de Género del Consejo de Europa](#), [Visión General de Participación y Liderazgo Femenino de Oxfam](#), [Oxfam Women's Leadership Participation Overview](#)

## Other Useful Resources and Further Reading on Gender Equality in CSOs

- Blog de CIVICUS sobre Mujeres Líderes: Por qué Necesitamos Más Mujeres Líderes: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Estándar Global para la Responsabilidad de las OSC: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Plan de Acción de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia 2020-2024: [Plan de Acción de la UE](#):
- Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa 2018-2023 [Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa](#)
- Estándares de igualdad de género: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recomendación sobre Igualdad de Género y Medios: [Recomendación sobre Igualdad de Género y Medios](#):
- Iniciativas de Igualdad de Género de France Volontaires: [Publicaciones de France Volontaires](#)
- Visión General de la Participación en el Liderazgo Femenino de Oxfam: [Informe sobre Liderazgo de Oxfam](#)
- Female Factor sobre la Brecha de Liderazgo de Género: [Cerrando la Brecha de Liderazgo de Género](#)
- Revista Alliance sobre el Liderazgo de Mujeres en las OSC: [Construyendo el Liderazgo de Mujeres en la Sociedad Civil](#)
- Cursos de Coursera sobre Liderazgo y Análisis de Género:: [Liderazgo Organizacional en Diversidad, Equidad e Inclusión y Análisis de Género](#) and [Gender Analytics](#)
- Fases en la elaboración de un plan de igualdad (PVE): [Fase 1](#), [Fase 2](#), [Fase 3](#), [Fase 4](#) y [Fase 5](#)
- La igualdad de género en el voluntariado. Resultados (PVE):  
<https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2024/12/pve-autodiagnostico-en-igualdad-infografia-version-digital-1.pdf>



# ENCUESTA DE LA EU

[https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV\\_2021-2027](https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027)

Referencia del proyecto (número de proyecto): 101194233

Tipo de actividad: Formación

Título del evento: Formación sobre Igualdad de Género en el Liderazgo de las OSC  
(Juntas Directivas)

Duración del evento en días: 0.3

¿El evento se realizó de forma presencial o fue online?

