



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)

RODNA RAVNOPRAVNOST NA RUKOVODEĆIM POZICIJAMA U ORGANIZACIJAMA CIVILNOG DRUŠTVA (Upravni odbori)

1. Pozadina

Iako se civilno društvo i volontiranje općenito doživljavaju kao inkluzivni, podaci pokazuju značajne razlike u sudjelovanju i rukovodećim pozicijama. Na tu neravnotežu utječu čimbenici poput spola, socioekonomskog statusa, obrazovanja i društvenih mreža, pri čemu žene rjeđe dolaze na rukovodeće pozicije, čime se odražava šira društvena neravnopravnost spolova. (Kristiansen, 2002.; British Council, 2016.).

Raznolikost u rodnom sastavu uprave organizacijama može donijeti brojne prednosti. Kada se ravnopravnost spolova ne postavi kao prioritet, organizacije propuštaju koristi različitih stilova upravljanja, inovativnih ideja i povećane učinkovitosti.

Organizacije koje zanemaruju važnost rodne ravnoteže u rukovodećim ulogama riskiraju produbljivanje postojećih nejednakosti i propuštaju vrijedne prilike. Institucionalne predrasude, nedostatak mentorstva i neadekvatni sustavi podrške često otežavaju napredovanje žena na rukovodeće pozicije, što ne samo da utječe na unutarnju dinamiku organizacija već i doprinosi široj društvenoj nejednakosti.

Niska zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama dodatno oblikuje percepciju žena kao liderica i uzora, smanjujući vidljivost njihovih sposobnosti i utječući na ambicije budućih generacija. Da bi se ti izazovi učinkovito prevladali, organizacije trebaju usvojiti sveobuhvatne strategije za promicanje rodne ravnopravnosti i otklanjanje postojećih prepreka.

Ova edukacija razvijena je u sklopu Okvirnog sporazuma o operativnoj potpori programa CERV „REVIVE” (Revealing European Values in Volunteering in Europe) i Posebnog sporazuma za 2024. godinu „Volunteering, Equality, Rights and Action” (VERA 2024.). Cilj je jačanje kapaciteta organizacija članica i drugih dionika za unapređenje rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama (Upravni odbori). Edukacija je usmjerena na prepoznavanje prepreka, istraživanje strategija za postizanje jednakosti te rješavanje specifičnih organizacijskih izazova, s ciljem podrške volonterskim organizacijama u stvaranju inkluzivnijeg i učinkovitijeg

upravnog okruženja. Materijali stavljaju poseban naglasak na veću uključenost žena, ali i na važnost opće inkluzivnosti te razmatranje teme iz manje binarne perspektive.

2. Sudionici

Ova edukacija namijenjena je zaposlenicima i volonterima organizatora volontiranja koji žele unaprijediti svoje vještine i razumijevanje **rodne ravnopravnosti** u upravnim odborima i drugim rukovodećim volonterskim ulogama. Sudionici će istražiti ključne prepreke, upoznati se sa strategijama za postizanje jednakosti i pronaći rješenja za specifične izazove u svojim organizacijama.

3. Ciljevi učenja

- Steći uvid u načela, prednosti i izazove rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama organizatora volontiranja, uključujući relevantne politike i pravne okvire.
- Prepoznati i analizirati prepreke rodnoj ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama unutar organizacija civilnog društva te istražiti strategije za njihovo prevladavanje.
- Upoznati se s praktičnim okvirima i alatima za promicanje rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama, s naglaskom na izgradnju održivih rješenja.

4. Očekivani ishodi učenja

- Sudionici će moći objasniti načela i važnost rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama te razumjeti njezin utjecaj na učinkovitost organizatora volontiranja.
- Sudionici će steći uvid u prepreke koje otežavaju rodnu ravnopravnost na rukovodećim pozicijama u organizacijama civilnog društva te istražiti početne strategije za njihovo prevladavanje.

- Sudionici će razviti vještine za izradu i provedbu praktičnih rješenja koja unapređuju rodnu ravnopravnost u upravljanju njihovim organizacijama, pridonoseći stvaranju inkluzivnijeg i podržavajućeg okruženja za sve rodove.
- Sudionici će prepoznati vrijednost stečenih znanja i vještina za svoje organizacije te pokazati posvećenost njihovoj primjeni i dijeljenju, s ciljem izgradnje kulture rodne ravnopravnosti i inkluzivnog vođenja.

5. Evaluacija edukacije

Evaluacija igra ključnu ulogu u procjeni učinkovitosti i utjecaja suradnje, obuhvaćajući nekoliko ključnih aspekata:

- Timski rad – procjena kvalitete suradnje, komunikacije i međusobne podrške sudionika tijekom edukacije.
- Okruženje – vrednovanje stvaranja otvorene i podržavajuće atmosfere koja potiče slobodno izražavanje mišljenja i dijeljenje iskustava.
- Usvajanje znanja – mjerenje razine stjecanja novih znanja, vještina i dubljeg razumijevanja relevantnih za uloge i ciljeve sudionika.
- Strateški pravci – prepoznavanje novih smjerova i strategija koje organizacija može razviti na temelju rezultata edukacije.
- Zagovaranje promjena – procjena potencijala edukacije za poticanje zagovaračkih nastojanja i doprinos širim sustavnim poboljšanjima na lokalnoj i nacionalnoj razini.

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

Referentna oznaka projekta: 101194233

Vrsta aktivnosti: Osposobljavanje

Naziv događanja: Training on Gender Equality in CSO Leadership (Boards)

Trajanje događanja: 0,3 dana

Je li se događanje održalo fizički ili na internetu? Fizički



6. Programa edukacije za 2025. godinu

9:30 - 9:35	Dobrodošlica, uvod i kontekst <i>Treneri će se predstaviti i objasniti razloge održavanja ove edukacije, u kontekstu projekta CEV VERA 2025, sufinanciranog u okviru programa CERV. Također će opisati fizički ili online prostor u kojem se edukacija odvija i istaknuti njegove ključne značajke.</i>
9:35 - 9:45	Upoznavanje sudionika <i>Ako se sudionici već poznaju, mogu se koristiti aktivnosti poput „brzog upoznavanja“ (speed dating) ili rada u parovima, gdje se svaki sudionik predstavi te podijeli zašto mu je volontiranje važno. Razmotrite mogućnost da sudionici u ovom dijelu događaja navedu svoje preferirane zamjenice.</i>
9:45 - 9:55	Motivacija i očekivanja. Pravila grupe. <i>Vježba u kojoj sudionici istražuju vlastite razloge sudjelovanja na edukaciji i očekivanja o ishodima edukacije. Definiranje i usuglašavanje pravila grupe.</i>

9:55 - 10:00	Predstavljanje programa i ciljeva edukacije <i>Jasno definiranje tema koje će biti obrađene te prepoznavanje očekivanja koja u ovom trenutku možda neće biti ispunjena. Po potrebi, prilagodba programa da bi se uvažili specifični interesi i razina prethodnog iskustva sudionika.</i>
10:00 - 10:10	Prve asocijacije na rodnu ravnopravnost <i>Sudionici dijele svoje prve asocijacije na temu rodne ravnopravnosti. Ova aktivnost može se provesti s pomoću DIXIT ili Resilio kartica, alata poput Mentimetera, zapisivanjem ideja na ljepljive papiriće ili razgovorom u plenarnoj sesiji. Cilj je uspostaviti kontekst unutar grupe i razumjeti na koji način sudionici doživljavaju temu (uključujući pojmove poput roda, rodne ravnopravnosti, rodnog identiteta itd.).</i>
10:10 - 11:00	Teorijski sadržaj i analiza studija slučaja. Slajdovi se nalaze ovdje. Trener pruža teorijski uvod u ključne teme. Razumijevanje problema Ključni pojmovi Uloga ravnopravne zastupljenosti rodova na rukovodećim pozicijama u civilnom društvu Čimbenici i izazovi koji utječu na rukovodeće uloge Praktične strategije i rješenja za rodnu ravnopravnost na rukovodećim pozicijama u organizacijama civilnog društva Praćenje i evaluacija rodne ravnopravnosti Studije slučaja Resursi i dodatna literatura o rodnoj ravnopravnosti u organizacijama civilnog društva <i>Ako imate dovoljno vremena, teorijski sadržaj možete podijeliti u manje cjeline uz neformalne metode učenja, poput igre uloga, da bi se teme istražile na interaktivniji način..</i>
11:00 - 11:20	Što se može učiniti? – Oluja ideja

	<i>Sudionici reflektiraju o naučenom i osmišljavaju konkretne prijedloge za osobne i organizacijske akcijske planove. Ideje se mogu dijeliti plenarno, putem online alata poput Mentimetera ili zapisivati individualno. Budući da su rodna pitanja i rodni identitet kompleksne i često osobne teme, preporučuje se osigurati dovoljno vremena za promišljanje i raspravu</i>
11:20 – 11:30	Evaluacija edukacije i vrednovanje učenja <i>U ovom dijelu važno je prepoznati eventualne potrebe sudionika za dodatnom podrškom nakon edukacije. Potrebno je obratiti pozornost na moguće izazovne ili emocionalno zahtjevne trenutke tijekom sesije te ponuditi rješenja i resurse za daljnju podršku.</i> Završne riječi

7. Ključni pojmovi

- Spol: Odnosi se na biološku klasifikaciju osobe kao muškarca ili žene, dodijeljenu pri rođenju na temelju fizičkih karakteristika (uglavnom vanjskih genitalija). Tradicionalno se promatra kao binarna kategorija.
- Rod: Društveni i kulturni konstrukt koji pojedincima dodjeljuje uloge, ponašanja i očekivanja na temelju percepcije njihova spola. Rodne norme variraju među kulturama i društvima te nisu strogo vezane uz biološki spol.
- Binarni koncept roda: Tradicionalna podjela ljudi na dvije kategorije, „muškarce” i „žene”, na temelju biološkog spola i društveno dodijeljenih uloga. Ovaj pristup često isključuje nebinarne i različite rodne identitete.

- Nebinarni rodni identitet: Identitet koji ne pripada isključivo kategorijama muškog ili ženskog roda. Nebinarne osobe mogu se identificirati kao oba, nijedno ili nešto između.
- Rodni identitet: Duboko osobno iskustvo roda svakog pojedinca, koje može, ali ne mora odgovarati spolu dodijeljenom pri rođenju. Rodni identitet uključuje osobni doživljaj vlastitog tijela, koji može uključivati i promjene izgleda. Također obuhvaća izražavanje kroz odjeću, govor i ponašanje.
- LGBTI+: Akronim koji obuhvaća lezbijke, homoseksualne, biseksualne, transrodne i interpolne osobe, kao i druge rodne i seksualne identitete, uključujući queer, nebinarne i aseksualne osobe.
- Rodno osvijestena politika: Strategija za postizanje rodne ravnopravnosti kroz sustavno uključivanje perspektiva, potreba i prioriteta svih rodova u politike, programe i aktivnosti organizacije, od planiranja do evaluacije.
- Rodno razvrstani podaci: Prikupljanje, analiza i izvještavanje podataka posebno za svaki rod da bi se precizno utvrdili specifični učinci, potrebe i nejednakosti.
- Rodna analiza: Metoda kritičkog procjenjivanja kako razlike u rodnim ulogama, odgovornostima i prilikama utječu na pojedince u određenom kontekstu. Analizira odnose moći i njihov utjecaj na pristup resursima, donošenje odluka i prava među ženama, muškarcima, djevojkama, dječacima i osobama s rodno raznolikim identitetima.
- Intersekcionalnost: Okvir za razumijevanje kako se višestruki identiteti (poput spola, rase, etniciteta, seksualnosti i klase) isprepliću i oblikuju jedinstvena iskustva pojedinca, osobito u kontekstu diskriminacije ili privilegiranog položaja.
- Rodna ravnopravnost u donošenju odluka: Pravedna i uravnotežena zastupljenost svih rodova u rukovodećim i upravljačkim ulogama unutar organizacija, uključujući upravne odbore nevladinih organizacija.

- Zastupljenost različitih rodova u upravnim odborima nevladinih organizacija: Aktivno promicanje ravnoprjerne zastupljenosti svih rodova u sastavu upravnih tijela nevladinih organizacija ključna je za promicanje rodne ravnopravnosti u donošenju odluka.
- Rodne kvote: U nekim se kontekstima provode rodne kvote da bi se osiguralo da određeni minimalni postotak rukovodećih ili upravnih pozicija zauzimaju žene ili osobe iz rodno manje zastupljenih skupina. Te se kvote smatraju privremenom mjerom za ispravljanje povijesnih neravnoteža u rukovodećim ulogama.

8. Források és további olvasmányok

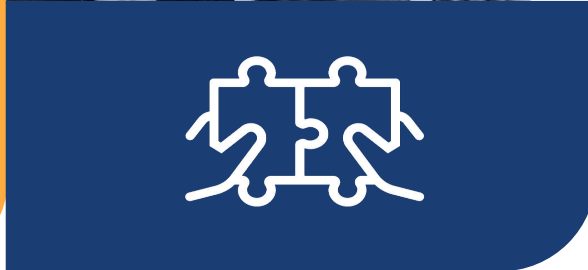
- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- Izvješće CEV-a: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- In Izvješće NCVO-a o rodnoj ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama: [NCVO Gender in Leadership](#)
- BBlog organizacije CIVICUS o ženama lidericama: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Civil society organisations and gender equality: mainstreaming and empowerment in the public policies towards civil society. Lopes, Monica & Ferreira, Virgínia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015): <https://feji.us/dqcmke>
- Video: Why gender equality is good for everyone, Michael Kimmel | TEDx https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?subtitle=en
- EU TACSO 3 Checklist: <https://library.tacso.eu/download/1318/guidelines/2082/eu-tacso-3-checklist-for-fstp-implementers.pdf>
- Globalni standard za odgovornost organizacija civilnog društva: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Strategija EU-a za rodnu ravnopravnost: [EU Gender Equality Strategy](#)
- OEES Obveze o rodnoj ravnopravnosti: [OSCE Gender Equality](#)

- UN Women's Agenda for Gender Equality: [UN Women Gender Equality](#)
- EIGE Gender Equality Report: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- Akcijski plan EU-a za ljudska prava i demokraciju za razdoblje 2020.–2024: [EU Action Plan](#)
- Strategija Vijeća Europe za ravnopravnost spolova 2018 – 2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standardi ravnopravnosti spolova: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Preporuka o ravnopravnosti spolova i medijima: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Inicijative organizacije France Volontaires za rodnu ravnopravnost: [France Volontaires Publications](#)
- Organizacija Female Factor o rodnom jazu na rukovodećim pozicijama: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine o ženama na rukovodećim pozicijama u organizacijama
- Tečajevi Coursere o upravljanju i rodnoj analitici: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)
- CARE International Gender Equality Policy: <https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>
- Conservation International (CI) Gender Equality Policy: <https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- NCVO (National Council for Voluntary Organisations) Equity, Diversity, and Inclusion Policy <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
- 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):
 - [Fase 1](#)
 - [Fase 2](#)
 - [Fase 3](#)
 - [Fase 4](#)
 - [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>



**RODNA
RAVNOPRAVNOST
NA RUKOVODEĆIM
POZICIJAMA U
ORGANIZACIJAMA
CIVILNOG
DRUŠTVA (Upravni
odbori)**



**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)

Definiranje problema

Istraživanje CEV-a pokazalo je da, iako žene posvećuju više vremena volontiranju nego muškarci, rjeđe imaju predstavničke ili rukovodeće uloge u upravnim odborima organizacija.



Uvidi organizacije CIVICUS o ženama lidericama u civilnom društvu

Potrebno je više žena liderica

CIVICUS naglašava globalnu potrebu za većim brojem žena liderica u organizacijama civilnog društva radi povećanja učinkovitosti i promicanja ljudskih prava.

Prednosti postavljanja žena na rukovodeće pozicije

Raznolika rodna zastupljenost na rukovodećim pozicijama dovodi do boljih rezultata i povećane učinkovitosti organizacija civilnog društva.

Preporučeni koraci

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

Razumijevanje ključnih pojmova: spol, rod i identitet



Spol odnosi se na biološke razlike između muškaraca i žena, uključujući reproduktivnu anatomiju i sekundarne spolne karakteristike. Spol se obično kategorizira kao muški ili ženski te se dodjeljuje pri rođenju na temelju fizičkih karakteristika. Važno je napomenuti da spol nije isto što i rodni identitet.



Rod odnosi se na uloge, ponašanja, aktivnosti i očekivanja koja društvo smatra prikladnima za muškarce i žene. To je društveni i kulturni konstrukt koji može obuhvatiti kategorije poput muškog, ženskog i nebinarnih identiteta te se razlikuje među kulturama i društvima i nije nužno povezan s biološkim spolom.



Rodni identitet osobni osjećaj pojedinca o vlastitom rodu, koji može, ali ne mora biti usklađen sa spolom dodijeljenim pri rođenju. Rodni identitet može biti muški, ženski, oba, nijedan ili bilo gdje na rodnom spektru. Rodni identitet je osobno i unutarnje iskustvo koje može i ne mora biti u skladu s društvenim normama ili očekivanjima.

Intersekcionalnost i ljudska prava: Okvir za razumijevanje nejednakosti

Definicija

Intersekcionalnost je pristup koji analizira kako se različiti oblici diskriminacije (npr. rasa, klasa, spol, seksualna orijentacija) isprepliću i stvaraju jedinstvena iskustva nepovoljnog ili privilegiranog položaja.

Ključne točke

Intersekcionalnost naglašava međusobnu povezanost društvenih kategorija i prepoznaje da pojedinci imaju višestruke identitete koji se međusobno isprepliću. Omogućuje dublje razumijevanje nejednakosti i sustavnih problema.

Važnost

Razumijevanje ovih koncepata ključno je za učinkovito suzbijanje rodni nejednakosti, oblikovanje inkluzivnih politika i osiguravanje da se u naporima za rodnu ravnopravnost uvažavaju sva iskustva i glasovi.

Pristup temeljen na ljudskim pravima

Integracija međunarodnih načela ljudskih prava u praksu organizacija civilnog društva da bi se osigurala jednakost i nediskriminacija.

Uloga ravnopravne zastupljenosti rodova na rukovodećim pozicijama u civilnom društvu

Inkluzivnost

Osiguravanje raznovrsnih perspektiva, različitih stilova upravljanja i inovativnih ideja u procesu donošenja odluka, što doprinosi većoj vjerodostojnosti organizacije.



Suradnja

Poticanje suradničkih pristupa upravljanju radi kvalitetnijeg donošenja odluka.



Oснаživanje

Podrška i promicanje drugih na rukovodećim pozicijama imat će dugoročan utjecaj na buduće generacije.



Zagovaranje

Poticanje sustavnih promjena za suzbijanje rodni nejednakosti.



Čimbenici i izazovi koji utječu na rukovodeće uloge



Obrazovanje i
zanimanje



Dob i spol



Sektor



Institucionalne
predrasude



Nedostatak
mentorstva



Ravnoteža
između
poslovnog i

Praktične strategije i rješenja za rodnu ravnopravnost na rukovodećim pozicijama OCD-ova

Politike	Treninzi	Veća podrška	Jednake mogućnosti i ravnopravno priznanje	Ravnoteža između poslovnog i privatnog života
Razvoj i provedba strategija za rodnu ravnopravnost unutar organizacija civilnog društva, s posebnim naglaskom na rukovodeće pozicije.	Provedba programa edukacije koji: Smanjuju institucionalne predrasude unutar OCD-ova. Potiču inkluzivno i suradničko upravljanje. Razvijaju vještine povezane s rodnom ravnopravnošću i upravljanjem. -	Uvođenje mentorskih programa i izgradnja mreža podrške posebno usmjerenih na žene na rukovodećim pozicijama u organizacijama civilnog društva.	Primjena praksi koje osiguravaju da se pri odabiru za rukovodeće pozicije u OCD-ovima razmotre kandidati različitih profila. Osigurati pravedne prilike za preuzimanje odgovornosti i napredovanje u rukovodećim ulogama za sve rodove. Omogućiti ravnopravno priznanje i vidljivost svih uloga, neovisno o rodu.	Razvoj politika koje podržavaju ravnotežu između poslovnog i privatnog života (volontiranja i privatnog života) i pružaju jednake mogućnosti napredovanja u karijeri. Ponuda fleksibilnih angažmana koji omogućuju ravnotežu između osobnih i poslovnih obveza.

Praćenje i evaluacija rodne ravnopravnosti

Praćenje napretka po pitanju rodne ravnopravnosti		Alati za praćenje i evaluaciju rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama OCD-ova	
Praćenje zastupljenosti rodova	Procjena učinka	Metrika i pokazatelji	Redovite analize
Redovito praćenje i izvještavanje o rodnoj strukturi na rukovodećim pozicijama OCD-ova	Analiza utjecaja rodne ravnopravnosti na rukovodećim pozicijama na uspjeh i učinkovitost organizacije.	Upotreba određenih alata za mjerenje zastupljenosti različitih rodova i učinka na rukovodećim pozicijama u OCD-ovima.	Provedba periodičnih evaluacija za praćenje i prilagodbu strategija za bolje rezultate u pogledu rodne ravnopravnosti.

Studija slučaja: Sektor volonterstva u Austriji

Fokus	Rezultati istraživanja		Čimbenici koji utječu na napredovanje
	Rodna nejednakost	Udio po sektorima Religiozno ili vjerski motivirano volontiranje	
Društvena nejednakost u volontiranju u četirima područjima: politika, socijalne usluge, religija i sport	Žene su općenito nedovoljno zastupljene u rukovodećim ulogama, osobito u sportu, politici i s	Veći udio žena među volonterima (66,4 %), a žene se nalaze na 55,9 % rukovodećih pozicija. ◆ Socijalne usluge: 55,3 % sudionika su žene, no manje ih je na višim rukovodećim pozicijama. ◆ Sport: Samo 16,7 % lidera su žene, unatoč tome što čine 30,7 % sudionika. ◆ Politika: 29,1 % sudionika su žene, uz slične razlike u rukovodećim ulogama.	Obrazovanje i profesionalni status mogu poboljšati pristup višim pozicijama, no rod i dalje ostaje ključan čimbenik u određivanju rukovodećih uloga.

Studija slučaja: Volonterska organizacija u Stockholmu

Kontekst	Rodna neravnoteža	Ključni pojmovi	Rezultati istraživanja
Analiza organizacije za spašavanje u Stockholmu koja se oslanja na volontere.	76 % volontera su muškarci. Muškarci prevladavaju na rukovodećim pozicijama i nadzornim ulogama.	Reprodukcija muške dominacije: Muškarci se međusobno umrežavaju i promiču, čime se stvara okruženje u kojem dominiraju muškarci. Maskuline norme: Zadaci i uloge su rodno definirani te favoriziraju muške karakteristike, dok se žene isključuju.	Diskriminacija: Žene se suočavaju s organizacijskom i kulturnom diskriminacijom. Stereotipi: Kompetentnost žena često se dovodi u pitanje, pa one moraju uložiti više truda da bi se njihov rad prepoznao. Strukturne prepreke: Organizacijske norme stavljaju prioritet na posao u odnosu na obiteljske obveze, što žene dovodi u nepovoljan položaj. Utjecaj: Žene rjeđe napreduju i ne shvaća ih se ozbiljno u okruženjima u kojima prevladavaju muškarci.

Studija slučaja: France Volontaires

54% žena na rukovodećim pozicijama zahvaljujući inkluzivnim praksama zapošljavanja i programima razvoja.



Pregled

France Volontaires istaknuta je organizacija za podršku međunarodnom volontiranju



Rodna zastupljenost

Žene zauzimaju 54 % rukovodećih pozicija u organizaciji



Inicijative

Inkluzivne prakse zapošljavanja i razvojni programi posebno usmjereni na osnaživanje volonterki.



Utjecaj

Poboljšani procesi donošenja odluka i veća učinkovitost organizacije.

Studija slučaja: Nacionalno vijeće za volonterske organizacije (NCVO, UK)

55% žena na rukovodećim pozicijama zahvaljujući strategijama raznolikosti i ciljanom razvoju.



Pregled

CVO je vodeća krovna organizacija koja okuplja volonterske organizacije u Engleskoj.



Rodna zastupljenost

55% rukovodećih pozicija u NCVO-u zauzimaju žene.



Inicijative

Strategije raznolikosti i inkluzije koje potiču rodnu ravnopravnost na svim razinama te ciljani programi razvoja rukovoditelja usmjereni na napredovanje žena.



Utjecaj

Dinamičnije i učinkovitije upravljanje organizacijom.

Studija slučaja: Projekt samodijagnostike jednakosti u volontiranju (PVE, Španjolska)



Sažetak

Projekt koji nastoji pratiti i savjetovati PVE subjekte u provođenju samodijagnoze rodne ravnopravnosti u njihovom volontiranju, uključujući promicanje vodstva među volonterkama



Zastupljenost spolova

Volontiranje općenito: uglavnom žene (70-80%). Volonteri koji čine upravne odbore i druge vodeće pozicije: više muškaraca nego žena.



Inicijative

Samodijagnostika, identifikacija potreba, specifične mjere (obuka) i pozitivno djelovanje



Utjecaj

Više od 40 subjekata provelo je svoju samodijagnostiku od 2020. godine i implementiralo planove poboljšanja s određenim mjerama

Što se može učiniti?

- Odraditi se
- Izrada/predlaganje ideja za osobne akcijske planove i sljedeće korake.



Resursi i dodatna literatura o rodnoj ravnopravnosti u organizacijama civilnog društva



Međunarodne politike

[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](#)



Izvešća i podaci

[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](#)



Digitalni resursi

[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](#)

Ostali korisni resursi i dodatna literatura o rodnoj ravnopravnosti u organizacijama civilnog društva

- Blog organizacije CIVICUS o ženama lidericama: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Globalni standard za odgovornost organizacija civilnog društva: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Akcijski plan EU-a za ljudska prava i demokraciju za razdoblje 2020.–2024.: [EU Action Plan](#)
- Strategija Vijeća Europe za ravnopravnost spolova 2018 – 2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standardi ravnopravnosti spolova: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Preporuka o ravnopravnosti spolova i medijima: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Inicijative organizacije France Volontaires za rodnu ravnopravnost: [France Volontaires Publications](#)
- Pregled sudjelovanja žena na rukovodećim pozicijama (Oxfam): [Oxfam Leadership Report](#)
- Organizacija Female Factor o rodnom jazu na rukovodećim pozicijama: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine o ženama na rukovodećim pozicijama u organizacijama civilnog društva: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Tečajevi Coursere o upravljanju i rodnoj analitici: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)

EU ANKETA

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

Referentna oznaka projekta: 101194233

Vrsta aktivnosti: Osposobljavanje

Naziv događanja: Training on Gender Equality in CSO Leadership (Boards)

Trajanje događanja: 0,3 dana

Je li se događanje održalo fizički ili na internetu? Fizički

