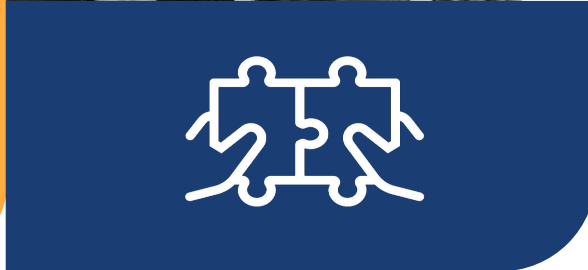




KØNSLIGESTILLING I LEDELSEN AF CIVILSAMFUND SORGANISATIONER (Bestyrelser)



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)

Problemstilling

CEV-undersøgelser har vist, at selvom kvinder bruger mere tid på frivilligt arbejde end mænd, er det mindre sandsynligt, at de har en repræsentativ/ledende rolle i organisationers bestyrelser..



CIVICUS Insights om kvindelige ledere i civilsamfundet

Behov for flere kvindelige ledere

CIVICUS understreger det globale behov for flere kvindelige ledere i civilsamfundsorganisationer for at øge effektiviteten og fremme menneskerettighederne.

Fordelene ved kvindeligt lederskab

Mangfoldig repræsentation i ledelsen fører til bedre resultater og mere effektive civilsamfundsorganisationer.

Handlingsplaner

CIVICUS anbefaler at fremme kvinders lederskab gennem målrettede initiativer og støttesystemer

Forståelse af nøglebegreber: Køn, gender og identitet



Biologisk Køn refererer til biologiske forskelle mellem mænd og kvinder, herunder reproduktiv anatomi og sekundære kønsegenskaber. Det kategoriseres typisk som mandligt eller kvindeligt og tildeles ved fødslen på baggrund af fysiske egenskaber. Det er vigtigt at bemærke, at køn ikke er synonymt med kønsidentitet.



Socialt Køn refererer til de roller, adfærdsmønstre, aktiviteter og forventninger, som samfundet anser for passende for mænd og kvinder. Det er en social og kulturel konstruktion, der omfatter kategorier som mand, kvinde og ikke-binært. Køn varierer på tværs af forskellige kulturer og samfund og er ikke strengt knyttet til biologisk køn..



Kønsidentitet er en personlig opfattelse af ens eget køn, som kan stemme overens med det køn, man blev tildelt ved fødslen, eller ikke. Det kan være mand, kvinde, begge dele, ingen af delene eller et sted på kønsspektret. Kønsidentitet er en personlig og indre oplevelse, som kan stemme overens med samfundets normer eller forventninger eller ikke.

Intersektionalitet og menneskerettigheder: En ramme for forståelse af ulighed

Definition

Intersektionalitet er en ramme, der undersøger, hvordan forskellige former for diskrimination (f.eks. race, klasse, køn, seksuel orientering) krydser hinanden og forstærker hinanden for at skabe unikke oplevelser af undertrykkelse eller privilegier.

Nøglepunkte

Intersektionalitet fremhæver den indbyrdes forbundne karakter af sociale kategoriseringer og anerkender, at individer oplever flere overlappende identiteter. Det giver en mere nuanceret forståelse af ulighed og systemiske problemer.

Betydning

Det er afgørende at forstå disse begreber for at kunne tackle kønsforskelle effektivt, skabe inkluderende politikker og praksis og sikre, at alle stemmer og erfaringer tages i betragtning i arbejdet for ligestilling mellem kønnene.

Menneskerettigheds baseret tilgang

Integration af internationale menneskerettighedsprincipper i CSO-praksis for at sikre ligestilling og ikke-diskrimination.

Kønsligestillingens rolle i civilsamfundet

Inklusivitet

Sikring af, at forskellige perspektiver, varierede ledelsesstile og innovative ideer inddrages i beslutningsprocessen, hvilket bidrager til øget troværdighed.



Samarbejde

Tilskynde til samarbejdsbaserede tilgange til ledelse for bedre beslutningstagning



Empowerment

Støtte til og opmuntring af andre i ledelsesroller vil have indflydelse på fremtidige generationer.



Fortalervirksomhed

Fremme af systemiske forandringer for at tackle kønsuligheder.



Faktorer og udfordringer, der påvirker ledelsesroller



Uddannelse og
erhverv



Alder og køn



Berørte områder



Institutionel
fordomme



Mangel på
mentorskab



Balance mellem arbejde og
privatliv

Praktiske strategier og løsninger for ligestilling mellem kønnene i ledelsen af civilsamfundsorganisationer

Politikker	Træning	Forbedret støtte	Lige anerkendelse og lige muligheder	Balance mellem arbejde og privatliv
Udvikle og håndhæve omfattende ligestillingspolitikker inden for civilsamfundsorganisationer, specifikt for ledende stillinger. Sikre tilstrækkelig ressourceallokering til implementering af omfattende strategier.	implementer træningsprogrammer, der: Tager fat på og reducerer institutionelle fordomme inden for civilsamfundsorganisationer. Fokuserer på inklusion og samarbejdsorienterede ledelsesstile. Fokuserer på ligestilling mellem kønnene og ledelseskompeter	Opret mentorprogrammer og støttenetværk, der er specifikt designet til kvinder i ledende stillinger i civilsamfundsorganisationer.	Indfør praksis, der sikrer, at forskellige kandidater kommer i betragtning til ledende stillinger inden for civilsamfundsorganisationer. Sørg for lige muligheder for ansvarlighedsudvikling og ledende roller for alle køn i civilsamfundsorganisationer. Sørg for retfærdig anerkendelse og synlighed for alle roller, uanset køn	Udvikle politikker, der understøtter balancen mellem arbejde og privatliv (frivilligt arbejde) og giver lige muligheder for karriereudvikling. Tilbyd fleksible ansættelsesforhold for at imødekomme forskellige behov.

Overvågning og evaluering af ligestilling mellem kønnene

Overvågning af fremskridt inden for ligestilling mellem kønnen		Overvågnings- og evalueringsværktøjer til ligestilling mellem kønnene i CSO'ers ledelse	
Sporing af kønsfordeling	Vurdering af virkningen	Målinger og indikatorer	Regelmæssige gennemgange
Overvåger og rapporterer regelmæssigt om kønsfordelingen i ledende stillinger inden for civilsamfundsorganisationer.	Evaluer virkningen af ligestilling mellem kønnene i ledelsen på organisationens succes og effektivitet	Anvend specifikke værktøjer til at måle kønsrepræsentation og indvirkning inden for ledelsesroller i civilsamfundsorganisationer.	Gennemfør periodiske vurderinger for at følge fremskridt og justere strategier efter behov for at opnå bedre resultater inden for ligestilling mellem kønnene

Casestudie: Frivilligsektoren i Østrig

Fokus	Resultater		Faktorer, der påvirker avancement
	Kønssforskelle	Områdespecifikt	
Social ulighed i frivilligt arbejde inden for fire områder: politik, sociale tjenester, religion og sport	Kvinder er generelt underrepræsenterede i ledelsesroller, især inden for sport, politik og sociale tjenester.	Forhold Religion/trosbaseret frivilligt arbejde: Der er en højere deltagelse af kvinder (66,4 %), og kvinder besidder 55,9 % af lederrollerne. Sociale tjenester: 55,3 % kvindelig deltagelse, men færre kvinder i ledende stillinger. Sport: Kun 16,7 % af lederne er kvinder, trods en kvindelig deltagelse på 30,7 %. Politik: 29,1 % kvindelig deltagelse med en tilsvarende forskel i ledende stillinger.	Uddannelse og erhvervsmæssig status kan forbedre adgangen til højere stillinger, men køn er fortsat en vigtig faktor for tildelingen af ledende stillinger.

Casestudie: Frivilligorganisation i Stockholm

Kontekst	Kønsbalance	Nøglebegreber	Resultater
Analyse af en frivillig redningsorganisation i Stockholm.	76 % af de frivillige er mænd. Ledelses- og tilsynsroller varetages overvejende af mænd.	Homosocial reproduktion: Mænd inkluderes og forfremmes frem for kvinder, hvilket skaber et mandsdomineret miljø. Maskuline normer: Opgaver og roller er kønsbestemte, hvilket favoriserer maskuline egenskaber og udelukker kvinder.	Diskrimination: Kvinder udsættes for både organisatorisk og kulturel diskrimination. Stereotyper: Kvinders kompetence bliver ofte sat spørgsmålstegn ved; de skal arbejde hårdere for at opnå anerkendelse. Strukturelle barrierer: Organisatoriske normer prioriterer arbejde frem for familieansvar, hvilket stiller kvinder ugunstigt. Indvirkning: Kvinder har mindre chance for at avancere eller blive taget alvorligt i et mandsdomineret miljø.

Casestudie: France Volontaires

Opnåede 54 % kvinder i ledende stillinger gennem inkluderende rekrutterings- og udviklingsprogrammer.



Overzicht

France Volontaires er en fremtrædende organisation, der støtter internationalt frivilligt arbejde.



Kønsfordeling

Kvinder besidder 54 % af lederstillingerne i organisationen.



Initiativer

Inkluderende rekrutteringspraksis og ledelsesudviklingsprogrammer, der specifikt styrker kvindelige frivillige.



Effekt

Forbedrede beslutningsprocesser og generel organisatorisk effektivitet.

Casestudie: National Council for Voluntary Organisations (NCVO)

Opnåede 55 % kvinder i ledende stillinger gennem diversitetsstrategier og målrettede udviklingsinitiativer.



Oversigt

NCVO er en førende paraplyorganisation for frivillige organisationer i England



Kønsfordeling

Kvinder besidder 55 % af lederstillingerne i NCVO



Initiativer

Mangfoldigheds- og inklusionsstrategier, der fremmer ligestilling mellem kønnene på alle niveauer, og specifikke ledelsesudviklingsprogrammer, der støtter kvinders advancement.



Effekt

Mere dynamisk og effektiv ledelse inden for organisationen.

National specific casestudie – organisatione

Hvad kan der gøres?

- Refleksion
- Udarbejdelse/forslag til personlige handlingsplaner og de næste skridt



Ressourcer og yderligere læsning om ligestilling mellem kønnene i civilsamfundsorganisationer



Internationale politikker

[EU's strategi for ligestilling mellem kønnene](#), [OSCE's forpligtelser vedrørende ligestilling mellem kønnene](#), [FN's dagsorden for ligestilling mellem kønnene](#)



Rapporter og data

[EIGE-rapport om ligestilling mellem kønnene](#), [rapport fra Center for European Volunteering](#), [NCVO-rapport om køn i ledelse](#), [CIVICUS-blog om kvindelige ledere](#)



Online ressourcer

[Global standard for CSO-ansvarlighed](#), [EU TACSO 3-tjekliste](#), [Europarådets standarder for ligestilling mellem kønnene](#), [Oxfam Oversigt over kvinders deltagelse i ledelse](#)

Andre nyttige ressourcer og yderligere læsning om ligestilling i civilsamfundsorganisationer

- CIVICUS-blog om kvindelige ledere: [Hvorfor vi har brug for flere kvindelige ledere](#)
- Global standard for civilsamfundsorganisationers ansvarlighed: [Vejledningsmateriale til den globale standard](#)
- EU's handlingsplan for menneskerettigheder og demokrati 2020-2024: [EU's handlingsplan](#)
- Europarådets strategi for ligestilling mellem kønnene 2018-2023: [Europarådets strategi for ligestilling mellem kønnene](#)
- Standarder for ligestilling mellem kønnene: [Europarådets standarder for ligestilling mellem kønnene](#)
- Henstilling om ligestilling og medier: [Henstilling om ligestilling og medier](#)
- France Volontaires' initiativer for ligestilling mellem kønnene: [France Volontaires' publikationer](#)
- Oxfam Oversigt over kvinders deltagelse i ledelse: [Oxfam-rapport om ledelse](#)
- Female Factor om kønsforskelle i ledelse: [At mindske kønsforskelle i ledelse](#)
- Alliance Magazine om kvinders lederskab i civilsamfundsorganisationer: [Opbygning af kvinders lederskab i civilsamfundet](#)
- Coursera-kurser om lederskab og kønsanalyse: [Organisatorisk lederskab inden for mangfoldighed, lighed og inklusion](#) og [kønsanalyse](#)

EU-UNDERSØGELSE

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

Projektreferance (projektnummer): 101194233

Aktivitetstype: Uddannelse

Titel på arrangementet: Uddannelse i ligestilling mellem kønnene i ledelsen af
civilsamfundsorganisationer (bestyrelser)

Arrangementets varighed i dage: 0,3

Fandt arrangementet sted fysisk eller online?

