



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)

Eğitim Kılavuzu:

Sivil Toplum Kuruluşlarında Cinsiyet Kavramı (Kurullar)

1. Geçmiş

Sivil Toplum ve Gönüllülük genel olarak her ne kadar kapsayıcı kavramlar olarak algılansa da, veriler katılım ve liderlik rollerinde büyük ölçüde eşitsizlik olduğunu gözler önüne seriyor.

Cinsiyet, sosyoekonomik durum, eğitim ve sosyal bağlar gibi faktörler de bu eşitsizliği arttırıyor; ve kadınlar daha geniş cinsiyet eşitsizliklerini yansıtan bir şekilde, liderlik pozisyonlarında daha az fırsatla karşı karşıya kalıyor. (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

Cinsiyet çeşitliliğine sahip liderlik, kurumlara büyük ölçüde avantaj sağlar. Cinsiyet eşitliğinin öncelik haline getirilmediği durumlarda, kuruluşlar farklı liderlik tarzlarının, yenilikçi fikirlerin ve gelişmiş etkinliğin faydalarını kaçırmaktadır.

Liderlik rollerinde cinsiyet dengesinin önemini göz ardı eden kuruluşlar, mevcut eşitsizlikleri pekiştirme ve değerli fırsatları kaçırma riskiyle karşı karşıyadır. Kurumsal önyargılar, yetersiz mentorluk ve yetersiz destek sistemleri gibi kalıcı sistemsel sorunlar, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini engelleyebilir. Bu sorunlar yalnızca kurumsal dinamikleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda daha geniş toplumsal eşitsizlikleri de sürdürür.

Buna ek olarak, liderlik kadınların liderlik rollerinde teslim edilmemesi, lider ve rol model olarak kadınlara ilişkin toplumsal algıları da etkilemektedir. Bu yetersiz temsil, kadınların liderlik kapasitesi görünürlüğünü sınırlar ve gelecek kuşakların isteklerini etkiler. Bu zorlukları etkili şekilde ele almak adına kuruluşların kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden ve mevcut engelleri ortadan kaldıran kapsamlı stratejiler benimsemeleri gerekmektedir.

Bu eğitim oturumu Vatandaşlar, Eşitlik, Haklar ve Değerler Operasyonel Hibe Çerçeve Anlaşması 'REVIVE' (Avrupa' da Gönüllülükte Avrupa Değerlerinin Ortaya Çıkarılması) ve 2024 Özel Anlaşması "Gönüllülük, Eşitlik, Haklar ve Eylem" kapsamında geliştirilmiştir." (VERA 2024) Amaç üye kuruluşların ve diğer paydaşların liderlik rollerinde (Kurullar) toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme kapasitelerini güçlendirmektir. Engelleri belirlemeye, eşitlik stratejilerini keşfetmeye ve belirli kurumsal zorlukları ele almaya odaklanan bu eğitim, Gönüllü kuruluşların daha kapsayıcı ve etkili bir liderlik ortamı geliştirmelerine destek olmayı amaçlamaktadır. Materyaller özellikle kadınların daha fazla dahil edilmesine odaklanmanın yanında, genel olarak kapsayıcı bir yaklaşımın önemini

vurgulamakta ve konuyu daha az ikili konumdan ele almayı teşvik etmektedir.

2. Katılımcılar

Bu eğitim oturumu, Yönetim Kurullarında ve diğer gönüllü liderlik pozisyonlarında ve rollerin **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini** geliştirme, engelleri belirleme, eşitlik için stratejileri keşfetme ve kuruluşlarındaki belirli zorlukları ele alma becerilerini ve anlayışlarını geliştirmek isteyen gönüllülerin dahil olduğu kuruluşların personeli ve gönüllüleri için tasarlanmıştır.

3. Öğrenme Hedefleri

1. İlgili politikalar ve çerçeveler de dahil olmak üzere, gönüllülerin dahil olduğu kuruluşlarda liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ilkelerini, faydalarını ve zorluklarını anlamak.
2. STK' lardaki liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin önündeki engelleri tanımak ve analiz etmek ve bu zorlukları ele almak için stratejiler araştırmak.
3. Gelecekteki çözümlere zemin hazırlamaya odaklanarak liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini teşvik etmek için kullanılabilecek pratik çerçeveleri ve araçları keşfetmek.

4. Öğrenme Çıktıları

1. Katılımcılar, liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin ilkelerini ve önemini açıklayabilecek ve gönüllülerin dahil olduğu kuruluşların etkinliğini artırmadaki rolünü anlayabileceklerdir.
2. Katılımcılar, STK'lardaki liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin önündeki engeller hakkında fikir sahibi olacak ve bu engelleri ele almak için ilk stratejileri keşfedeceklerdir.
3. Katılımcılar, kurumlarında liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ilerletmek için pratik çözümler geliştirmeye ve uygulamaya başlamak için gerekli becerileri kazanacak ve tüm cinsiyetler için daha kapsayıcı ve destekleyici ortamların teşvik edilmesine aktif olarak katkıda bulunacaklardır.
4. Katılımcılar, bu beceri ve bilgilerin kendi kuruluşları için değerinin farkına varacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı liderlik kültürünü teşvik etmek amacıyla içgörülerini uygulama ve paylaşma konusunda kararlılık göstereceklerdir.

5. Eğitim Oturumunun Değerlendirilmesi

Değerlendirme, işbirliğine dayalı uğraşların etkinliğini ve etkisini değerlendirmek için birkaç temel unsuru incelemek açısından çok önemlidir:

- Ekip çalışması- Takımın süreç boyunca ne kadar etkili şekilde işbirliği yaptığı, iletişim kurduğu ve birbirini desteklediğini değerlendirmek.
- Ortam - Katılımcıların özgürce düşünce ve deneyimlerini paylaştığı, destekleyici ve açık ortamın oluşturulup oluşturulmadığını değerlendirmek.
- Bilgi Kazanımı - Katılımcıların rolleri ve hedefleriyle ilgili ne ölçüde yeni içgörü, beceri ve anlayış kazandıklarının ölçülmesi.
- Stratejik Yollar- Çalışmanın sonuçlarına bağlı şekilde yeni potansiyel yönlerin ve stratejilerin belirlenmesi.
- Değişim İçin Savunuculuk - Çalışmanın ulusal veya yerel bağlamda değişim için savunuculuk çabalarını nasıl etkileyebileceğini ve yönlendirebileceğini değerlendirerek kuruluşun daha geniş sistemik iyileştirmelerine katkıda bulunmasını sağlamak.

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

Proje referansı(proje numarası): 101194233

Faaliyet türü: Eğitim

Etkinliğin başlığı: STK liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi

Etkinliğin gün olarak süresi: 0.3

Etkinlik fiziksel olarak mı, yoksa çevrimiçi olarak mı gerçekleştirildi??:



6. 2025 için Önerilen Eğitim Oturumu

9:30 - 9:35	Karşılama, giriş ve bağlam <i>Eğitmenler kendilerini tanıtacak ve bu oturumu neden ve hangi bağlamda, yani CERV programı tarafından ortaklaşa finanse edilen CEV VERA 2025 projesi kapsamında gerçekleştirdiklerini açıklayacaklardır. Eğitmen fiziksel ya da çevrimiçi eğitim alanlarını tanımlayacak ve temel özellikleri açıklayacaktır.</i>
9:35 - 9:45	Birbirini tanıma <i>Eğer katılımcılar birbirleriyle önceden tanışmışlarsa birbirleriyle ilginç bilgiler paylaşabilecekleri hızlı tanışma gibi alıştırmalar yapın veya katılımcıları birbirleriyle eşleştirip kendilerini tanıtmak ve gönüllülük konusunda neden tutkulu olduklarını paylaşmak için 2 dakika verin. Etkinliğin bu aşamasında katılımcılara hangi zamirlerle hitap edilmesini tercih ettiklerini sormayı göz önünde bulundurabilirsiniz.</i>
9:45 - 9:55	Motivasyonlar ve Beklentiler. Grup kuralları <i>Eğitim oturumunda bulunma motivasyonunu ve sonuçlara ilişkin beklentileri keşfetmek için egzersiz yapın. Grup kurallarını kabul edin ve belirleyin.</i>
9:55 - 10:00	Eğitimin gündemini ve hedeflerini sunun <i>Şu anda hangi beklentilerin karşılanmayacağını açıkça vurgulanması ya da mümkünse kurs ve programın bazı beklentileri ve konularla ilgili deneyim ve farkındalık düzeylerini içerecek şekilde ayarlanması.</i>
10:00 - 10:10	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğiyle İlk İlişkilerin Araştırılması <i>Katılımcılar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilk çağrışımını paylaşıyor. Bu DIXIT kartlar, Resilio ya da diğer çağrışım kartları kullanarak; Mentimeter kullanarak; yapışkan not kağıdına yazarak ya da genel kurulda sözlü şekilde paylaşarak yapılabilir. Bu aşamada grubun bağlamının önemini kurun ve</i>

	tema ve ve konseptleri nasıl açıkladıklarını belirleyin (cinsiyet, cinsiyet eşitliği, cinsiyet kimliği, vb.)
10:10 - 11:00	Öğrenme hedeflerine ulaşmak için teorik içerik ve vaka çalışmalarının incelenmesi. Slaytlara buradan ulaşın. Eğitmen tarafından ana konular hakkında teorik girdi: • Problemi anlamak • Temel Konseptleri anlamak • Sivil Toplumda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Liderliğin Rolü • Liderlik Rollerini Etkileyen Faktörler ve Zorluklar • STK Liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Pratik Stratejiler ve Çözümler • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için İzleme ve Değerlendirme • Vaka Çalışmaları • STK'larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Kaynaklar ve Daha Fazla Okuma <i>Zaman elverirse, bu girdi daha küçük bölümlere ayrılabilir ve konu ile ilgili sorunları daha etkileşimli şekilde incelemek için canlandırma gibi resmi olmayan öğrenme yöntemleriyle zenginleştirilebilir.</i>
11:00 - 11:20	Ne yapılabilir: Fikirler üzerinde beyin fırtınası <i>Kurumsal ve kişisel eylem planları ve sonraki adımlar için yansıtma ve taslak hazırlama / fikir önerme üzerine odaklanın. Fikirler genel kurulda paylaşılabilir, Mentimeter gibi çevrimiçi araçlar aracılığıyla toplanabilir veya bireysel olarak yazılabilir. Toplumsal cinsiyet konuları ve cinsiyet kimliği karmaşık ve son derece kişisel bir konu olabileceğinden, düşünme ve tartışma için mümkün olduğunca fazla zaman ayrılması önerilir.</i>
11:20 - 11:30	Eğitim oturumunun değerlendirilmesi/ Öğretmenin geliştirilmesi <i>Bu bölümde katılımcıların oturumdan ayrılırken ihtiyaç duyabilecekleri özel destek ihtiyacını ele almaya dikkat edin. Meydana gelmiş olabilecek tetikleyici anların etkilerinin ve</i>

zorlayıcı duygu ve tepkilerin üstesinden gelmek için ihtiyaç duyulabilecek ek desteğin farkında olmak ve olası çözümler ve daha fazla destek kaynakları sunmak da önemli olacaktır.

Kapanış Konuşması

7. Anahtar Kavramlar

- **Biyolojik Cinsiyet:** Bir kişinin doğumda fiziksel anatomiye (tipik olarak dış genital organlar) dayalı olarak atanan ve geleneksel olarak ikili olarak görülen erkek veya kadın olarak biyolojik sınıflandırmasını ifade eder.
- **Toplumsal Cinsiyet:** Algılanan cinsiyetlerine göre bireylere roller, davranışlar ve beklentiler atfeden sosyal ve kültürel bir yapı. Toplumsal cinsiyet normları kültürler ve toplumlar arasında değişiklik gösterir ve biyolojik cinsiyete sıkı sıkıya bağlı değildir.
- **İkili Cinsiyet Kavramı:** İnsanların biyolojik cinsiyetlerine ve toplumsal olarak kendilerine biçilen rollere göre "erkekler" ve "kadınlar" olmak üzere iki ayrı kategoride geleneksel olarak sınıflandırılması. Bu bakış açısı genellikle ikili olmayan ve cinsiyet çeşitliliğine sahip kimlikleri göz ardı eder.
- **İkili Cinsiyet Sistemine Uymayan:** Erkek ya da kadın kategorilerine uymayan cinsiyet kimliği. İkili cinsiyet sistemine uymayan bireyler kendilerini her ikisi, hiçbirisi veya ikisinin arasında bir yerde tanımlayabilirler.
- **Cinsiyet Kimliği:** Her bireyin derinden hissettiği içsel cinsiyet deneyimi, doğumda atanan cinsiyetle uyumlu olabilir veya olmayabilir. Cinsiyet kimliği, bir kişinin bedenine ilişkin kişisel algısını içerir ve eğer seçilirse bedensel görünümün değiştirilmesini içerebilir. Aynı zamanda kıyafet, konuşma ve tavır gibi ifadeleri de kapsar. Cinsiyet kimliği geleneksel erkek-kadın ikiliğinin dışında kalabilir.
- **LGBTI+:** Lezbiyen, gey, biseksüel, transeksüel, interseks ve queer, ikili cinsiyet sistemine uymayan ve aseksüel kimlikler de dahil olmak üzere diğer çeşitli cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimliklerini temsil eden bir kısaltmadır.
- **Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması:** Tüm cinsiyetlerin bakış açılarını, ihtiyaçlarını ve önceliklerini planlamadan uygulamaya ve değerlendirmeye kadar bir kuruluşun politikalarına, programlarına ve faaliyetlerine sistematik olarak entegre ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya

yönelik bir strateji.

- Cinsiyete Göre Ayrıştırılmış Veriler: Cinsiyete özgü etkilerin ve ihtiyaçların doğru bir şekilde yakalanmasını ve ele alınmasını sağlamak için verilerin farklı cinsiyetler için ayrı ayrı toplanması, analiz edilmesi raporlanması uygulaması.
- Cinsiyet Analizi: Toplumsal cinsiyet rolleri, sorumlulukları ve fırsatlarındaki farklılıkların belirli bir bağlamda bireyleri nasıl etkilediğini eleştirel olarak değerlendiren bir yöntemdir. Güç ilişkilerini ve bunların kaynaklara ulaşımında, karar vermede ve hakların kadınlar, erkekler, kız çocukları, erkek çocukları ve cinsiyet çeşitliliğine sahip kişilerin bunlara nasıl eriştiğini inceler.
- Kesişimlilik: Birden fazla kimliğin (toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsellik ve sınıf gibi) özellikle ayrımcılık veya ayrıcalıkla ilişkili olarak bir bireyin deneyimlerini nasıl kesiştirdiğini ve şekillendirdiğini anlamak için bir çerçeve.
- Karar Vermede Cinsiyet Eşitliği: STK yönetim kurulları da dahil olmak üzere kuruluşlardaki liderlik ve karar alma rollerinde tüm cinsiyetlerin adil ve dengeli bir şekilde temsil edilmesi.
- STK Yönetim Kurullarında Toplumsal Cinsiyet Temsili: STK yönetim kurullarında cinsiyet dengesinin aktif bir şekilde gözetilmesi, karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.
- Cinsiyet Denge Kotaları: Bazı bağlamlarda, liderlik veya yönetim kurulu pozisyonlarının asgari bir yüzdesinin kadınlar veya yeterince temsil edilmeyen cinsiyet kimliklerinden bireyler tarafından üstlenilmesini sağlamak için cinsiyet kotaları uygulanmaktadır. Bu kotalar, liderlik rollerindeki tarihsel dengesizlikleri düzeltmek için geçici bir önlem olarak görülmektedir.

8. Kaynaklar ve ileri okuma

- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- CEV Report: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- NCVO Gender in Leadership Report: [NCVO Gender in Leadership](#)
- CIVICUS Blog on Women Leaders: [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>
- Global Standard for CSO Accountability: [Global Standard Guidance Materials](#)
- EU Strategy for Gender Equality: [EU Gender Equality Strategy](#)
- OSCE Commitments on Gender Equality: [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](#)
- EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Gender Equality Standards: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recommendation on Gender Equality and Media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires Gender Equality Initiatives: [France Volontaires Publications](#)
- Female Factor on Gender Leadership Gap: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine on Women's Leadership in CSOs: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Coursera Courses on Leadership and Gender Analytics: [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>



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025

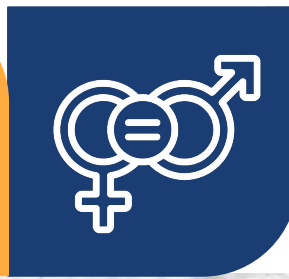


Co-funded by
the European Union

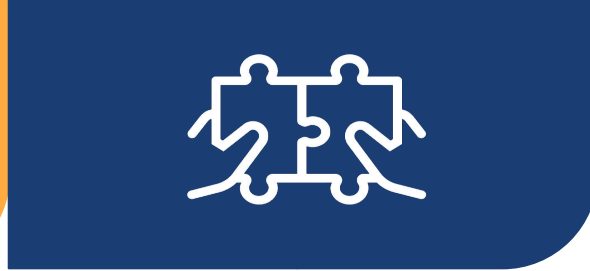
Project Number: 101194233

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

- 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>
- Norwegian People's Aid Gender Equality Policy:
https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Oxfam Women's Leadership Participation Overview: [Oxfam Leadership Report](#)
- Council of Europe Compass: Manual for Human Rights Education with Young People: [Compass Manual](#)



STK LİDERLİĞİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ (Kurullar)



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)

Sorun Bildirimi

CEV araştırması, kadınlar her ne kadar gönüllülükte erkeklere kıyasla daha fazla zaman geçirse de, kuruluş Yönetim Kurullarında temsilci/ liderlik rolüne sahip olma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermiştir.



CIVICUS (Yurttaş Katılımı için Dünya İttifakı) Sivil Toplumda Kadın Liderler Üzerine İlgörüler

Daha Fazla Kadın Lider İhtiyacı

CIVICUS etkinliği artırmak ve insan haklarını desteklemek için sivil toplum kuruluşlarında küresel anlamda daha fazla kadın lidere ihtiyaç duyulduğunu vurgular.

Kadın Liderliğinin Faydaları

Liderlikte farklı temsil, daha iyi sonuçlar ve daha etkili STK'lar sağlar.

Eylem Adımları

CIVICUS, hedefe yönelik girişimler ve destek sistemleri aracılığıyla kadınların liderliğinin teşvik edilmesini önermektedir.

Temel Kavramları Anlamak: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Kimlik



Cinsiyet erkekler ve dişiler arasındaki üreme sistemi anatomisine ve ikincil cinsel karakteristikler dahil olmak üzere olan değişikliklere odaklanır. Tipik olarak erkek ya da kadın olarak kategorize edilir ve fiziksel özelliklere dayanarak doğumda atanır. Cinsiyetin cinsel kimlikle eş anlamlı olmadığını belirtmek önemlidir.



Toplumsal cinsiyet, toplumun erkekler ve kadınlar için uygun gördüğü rollerin, davranışları, faaliyetleri ve beklentileri ifade eder. Erkek, kadın ve ikili olmayan gibi kategoriler içeren sosyal ve kültürel bir yapıdır. Toplumsal cinsiyet farklı kültürler ve toplumlar arasında değişkenlik gösterir ve biyolojik cinsiyete sıkı sıkıya bağlı değildir.



Cinsiyet Kimliği, kişinin kendi cinsiyetine ilişkin kişisel algısıdır, bu algı doğumda atanan cinsiyetle uyumlu olabilir veya olmayabilir. Erkek, kadın, her ikisi, hiğbiri veya cinsiyet yelpazesinin herhangi bir yerinde olabilir. Cinsiyet kimliği, toplumsal normlar veya beklentilerle uyumlu olabilecek veya olmayabilecek kişisel ve içsel bir deneyimdir.

Kesişimsellik ve İnsan Hakları: Eşitsizliği Anlamak İçin Bir Çerçeve

Tanım	Anahtar Noktalar	Önem	İnsan Hakları Temelli Yaklaşım
Kesişimsellik, çeşitli ayrımcılık biçimlerinin (örneğin ırk,sınıf, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim) nasıl kesiştiğini ve benzersiz baskı veya ayrıcalık deneyimleri yaratmak için nasıl birleştğini inceleyen bir çerçevedir.	Kesişimsellik sosyal kategorilerin birbiriyle bağlı olan doğasına önem verir ve bireylerin çok sayıda, örtüşen kimlikleri deneyimlediğini kabul eder. Eşitsizliğin ve sistemik sorunların daha incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlar.	Bu konseptleri anlamak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini etkili şekilde ele almakta, kapsayıcı politika ve uygulamalar oluşturmada ve toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarında tüm seslerin ve deneyimlerin dikkate alınmasını sağlamak için önemlidir.	Uluslararası insan hakları ilkelerinin STK uygulamalarına entegre edilmesi, eşitliğin sağlanması ve ayrımcılık yapılmaması.

Sivil Toplumda Toplumsal Cinsiyet Liderliğinin Rolü

Kapsayıcılık

Farklı bakış açılarının, çeşitli liderlik tarzlarının ve yenilikçi fikirlerin karar alma sürecine dahil edilmesinin sağlanması, güvenilirliğin artırılmasına katkıda bulunur.



İşbirliği

Daha iyi karar almak için liderlikte işbirlikçi yaklaşımların teşvik edilmesi.



Güçlendirme

Diğer kişileri liderlik rollerinde desteklemek ve yükseltmek gelecek nesilleri etkileyecektir.



Savunuculuk

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ele almak için sistemik değişimi teşvik etmek.



Liderlik Rollerini Etkileyen Faktörler ve Zorluklar



Eğitim ve Meslek



Yaş ve Cinsiyet



Etkilenen Alanlar



Kurumsal
Önyargılar



Mentorluk
Eksikliği



İş- Yaşam
Dengesi

CEV, 'Gönüllülükte toplumsal cinsiyet analizi ve eşitsizliği'

STK Liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Pratik Stratejiler ve Çözümler

Politikalar	Eğitim	Gelişmiş Destek	Eşit Tanınma ve Eşit Fırsatlar	İş- Yaşam Dengesi
STK' larda özellikle liderlik pozisyonları için kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmek ve uygulamak. Kapsamlı stratejilerin uygulanması için yeterli kaynağın sağlanması.	Aşağıdaki eğitim programlarını uygular: - STK'lardaki kurumsal önyargıları ele almak ve azaltmak. - Kapsayıcılık ve işbirlikçi liderlik tarzlarına odaklanma. - Toplumsal cinsiyet eşitliği ve liderlik becerilerine odaklanma	STK liderliği rolündeki kadınlar için özel olarak tasarlanmış mentorluk programları ve destek ağları oluşturun.	STK'lardaki liderlik pozisyonları için farklı adayların değerlendirilmesini sağlayan uygulamaları benimseyin. STK' lardaki tüm cinsiyetler için sorumluluk ilerlemesi ve liderlik rolleri için adil fırsatlar sağlayın. Cinsiyetten bağımsız olarak tüm roller için adil tanınma ve görünürlük sağlayın.	İş- yaşam (gönüllü- yaşam) dengesini destekleyen ve kariyer ilerlemesi için eşit fırsatlar sağlayan politikalar geliştirin. Farklı ihtiyaçları karşılamak için esnek katılım düzenlemeleri sunun.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için İzleme ve Değerlendirme

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanındaki İlerlemenin İzlenmesi		STK Liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için İzleme ve Değerlendirme Araçları	
Toplumsal Cinsiyet Temsili Takibi	Etki Değerlendirmesi	Metrikler ve Göstergeler	Düzenli İncelemeler
STK' lardaki liderlik rollerinde cinsiyet dağılımını düzenli olarak izler ve raporlar.	Toplumsal Cinsiyet eşitliğine dayalı liderliğin kurumsal başarı ve etkinlik üzerindeki etkisini değerlendirmek.	STK' ların liderlik rollerindeki cinsiyet temsilini ve etkisini ölçmek için özel araçlar kullanın.	İlerlemeyi izlemek ve daha iyi toplumsal cinsiyet eşitliği sonuçları için gerektiğinde stratejileri ayarlamak için periyodik değerlendirmeler yapın.

Vaka Çalışması: Avusturya Gönüllülük Sektörü

Odak	Bulgular		İlerlemeyi Etkileyen Faktörler
	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri	Alana Özel Oranlar	
4 alanda gönüllülükteki sosyal eşitsizlik: siyaset, sosyal hizmetler, din ve spor.	Kadınlar özellikle spor, siyaset ve sosyal hizmetler rollerinde olmak üzere, yönetim rollerinde genelde yeteri kadar temsil edilmemektedir.	Dini/inanç temelli gönüllülük: Daha yüksek kadın katılımı mevcuttur (%66.4), ve kadınlar liderlik rollerini %55.9 oranında korumuşlardır. Sosyal Hizmetler: Katılım oranı olarak %55.3 kadın mevcut, ancak üst düzey pozisyonlarda daha az sayıda kadın var. Spor: %30.7 oranında kadın katılımına rağmen liderlerin yalnızca %16.7' si kadındır. Siyaset: Liderlik rollerinde benzer bir eşitsizlik söz konusu ve %29.1 oranında kadın katılımı mevcuttur.	Eğitim ve mesleki durum yüksek pozisyonlara ulaşmayı geliştirebilir ancak, liderlik rollerini belirlemede toplumsal cinsiyet büyük bir etken olmaya devam ediyor.

Vaka Çalışması: Stockholm Gönüllülük Kuruluşu

Bağlam	Toplumsal Cinsiyet Dengesizliği	Anahtar Kavramlar	Bulgular
Stockholm'deki gönüllü bir kurtarma kuruluşunun analizi.	Gönüllülerin %76'sı erkektir. Liderlik ve denetleme rolleri ağırlıklı olarak erkekler tarafından gerçekleştiriliyor.	Eş Toplumsal Üreme: Erkeklerin kadınlardan daha fazla dahil ve terfi edilişi erkeklerin egemen olduğu bir ortam yaratmaktadır. Eril Normlar: Görevler ve roller eril niteliklerin tercih edildiği ve kadınların dışlandığı bir şekilde cinsiyetlendirilmiştir.	Ayrımcılık: Kadınlar hem kurumsal hem de kültürel ayrımcılıkla karşı karşıya kalıyorlar. Basmakalıplaştırma: Kadınların yetkinlikleri çoğu zaman sorgulanıyor ve geçerlilik kazanmaları için daha çok çalışmak zorundalar. Yapısal Engeller: Kurumsal normlar aile sorumluluklarının yerine işe öncelik verip kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir. Etki: Erkeklerin egemen oldukları durumlarda kadınların ilerleme veya ciddiye alınma olasılıkları daha düşüktür.

Vaka Çalışması: Fransa Gönüllüleri

Kapsayıcı işe alım ve gelişim programları sayesinde liderlik rollerinde %54 oranında kadına ulaşıldı.



Genel Bakış

Fransa Gönüllüleri uluslararası gönüllülüğü destekleyen önde gelen bir kuruluştur.



Toplumsal Cinsiyet Temsili

Kadınlar kuruluş içindeki liderlik rollerinin %54'üne sahiptir.



İnisiyatifler

Kapsayıcı işe alım uygulamaları ve özellikle kadın gönüllüleri güçlendiren liderlik geliştirme programları.



Etki

Gelişmiş karar verme süreçleri ve genel kurumsal etkinlik

Vaka Çalışması Ulusal Gönüllü Kuruluşlar Konseyi (NCVO)

Çeşitlilik stratejileri ve hedeflenen kalkınma girişimleri yoluyla liderlik pozisyonlarında %55 kadın oranına ulaşıldı.



Genel Bakış

NCVO, İngiltere' deki gönüllü kuruluşlar için önde gelen bir üst kuruluştur.



Cinsiyet Temsili

NCVO bünyesindeki liderlik rollerinin %55'i kadınlara aittir.



İnisiyatifler

Her düzeyde cinsiyet eşitliğini teşvik eden çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejileri ve kadınların ilerleyişini destekleyen özel liderlik geliştirme programları.



Etki

Kurum içinde daha dinamik ve etkili liderlik.

Ulusal Spesifik Vaka Çalışması- Kuruluşlar

Ne yapılabilir?

- Yansıma
- Kişisel eylem planları ve gelecek adımlar için fikir taslakları oluşturmak ve fikir sunmak



STK' larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Kaynaklar ve İleri Okuma



Uluslararası Politikalar

[EU Strategy for Gender Equality](#), [OSCE Commitments on Gender Equality](#), [UN Women's Agenda for Gender Equality](#)



Raporlar ve Veri

[EIGE Gender Equality Report](#), [Centre for European Volunteering Report](#), NCVO Gender in Leadership Report, [CIVICUS Blog on Women Leaders](#)



Çevrimiçi Kaynaklar

[Global Standard for CSO Accountability](#), [EU TACSO 3 Checklist](#), [Council of Europe Gender Equality Standards](#), [Oxfam Women's Leadership Participation Overview](#)

STK' larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Diğer Yararlı Kaynaklar ve İleri Okumalar

- CIVICUS Blog on Women Leaders: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Global Standard for CSO Accountability: [Global Standard Guidance Materials](#)
- EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Gender Equality Standards: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recommendation on Gender Equality and Media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires Gender Equality Initiatives: [France Volontaires Publications](#)
- Oxfam Women's Leadership Participation Overview: [Oxfam Leadership Report](#)
- Female Factor on Gender Leadership Gap: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine on Women's Leadership in CSOs: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Coursera Courses on Leadership and Gender Analytics: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)

AB ANKETİ

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

Proje referansı (proje numarası): 101194233

Etkinlik türü: Eğitim

Etkinlik başlığı: STK Liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi (Kurullar)

Etkinliğin gün olarak süresi: 0.3

Etkinlik fiziksel olarak mı gerçekleşti, çevrimiçi mi gerçekleşti?

