



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)

Training Handboek: Gender in leiderschap (Bestuursorgaan) van maatschappelijke organisaties

1. Achtergrond

Hoewel het maatschappelijk middenveld en vrijwilligerswerk in het algemeen vaak worden gezien als inclusief, blijkt uit gegevens dat er aanzienlijke verschillen zijn in deelname en leiderschapsfuncties. Factoren zoals geslacht, sociaaleconomische status, opleiding en sociale netwerken dragen bij aan deze ongelijkheid, waarbij vrouwen minder kansen hebben op leidinggevende posities, wat een afspiegeling is van de bredere maatschappelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

Genderdivers leiderschap kan organisaties aanzienlijke voordelen opleveren. Wanneer gendergelijkheid geen prioriteit krijgt, lopen organisaties de voordelen mis van gevarieerde leiderschapstijlen, innovatieve ideeën en verbeterde effectiviteit.

Organisaties die het belang van genderevenwicht in leidinggevende functies over het hoofd zien, lopen het risico bestaande verschillen te versterken en waardevolle kansen te missen. Hardnekkige systemische problemen - zoals institutionele vooroordelen, ontoereikend mentorschap en onvoldoende ondersteunende systemen - kunnen de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies belemmeren. Deze problemen beïnvloeden niet alleen de organisatiedynamiek, maar houden ook bredere maatschappelijke ongelijkheden in stand.

Bovendien beïnvloedt het gebrek aan vrouwelijke vertegenwoordiging in leidinggevende functies de maatschappelijke perceptie van vrouwen als leiders en rolmodellen. Deze ondervertegenwoordiging beperkt de zichtbaarheid van de leiderschapscapaciteiten van vrouwen en beïnvloedt de ambities van toekomstige generaties. Om deze uitdagingen effectief aan te pakken, moeten organisaties alomvattende strategieën aannemen die gendergelijkheid bevorderen en bestaande barrières slechten.

Deze trainingssessie is ontwikkeld in het kader van de CERV-subsidieovereenkomst "REVIVE" (Revealing European Values in Volunteering in Europe) en de specifieke overeenkomst "Volunteering, Equality, Rights and Action" (VERA 2024). Het doel is het versterken van de capaciteiten van lidorganisaties en andere belanghebbenden bij het vergroten van gendergelijkheid in leidinggevende

functies (Bestuursorganen). Door zich te richten op het identificeren van barrières, het verkennen van gelijkheidsstrategieën en het aanpakken van specifieke organisatorische uitdagingen, wil deze training vrijwilligersorganisaties ondersteunen bij het bevorderen van een meer inclusieve en effectieve leiderschapsomgeving. De materialen zijn vooral gericht op een grotere inclusie van vrouwen, maar benadrukken ook het belang van een algemene inclusieve aanpak en moedigen aan om de kwestie ook vanuit een minder binair standpunt te bekijken.

2. Deelnemers

Deze trainingssessie is bedoeld voor medewerkers en vrijwilligers van vrijwilligersorganisaties die hun vaardigheden en inzicht in het verbeteren van **gendergelijkheid** in hun bestuur en andere leidinggevende functies en rollen als vrijwilliger willen vergroten, barrières willen identificeren, strategieën voor gelijkheid willen verkennen en specifieke uitdagingen binnen hun organisaties willen aanpakken.

3. Leerdoelen

1. Begrijp de principes, voordelen en uitdagingen van gendergelijkheid in leiderschap binnen vrijwilligersorganisaties, inclusief relevant beleid en kaders.
2. Barrières voor gendergelijkheid in leiderschapsrollen binnen maatschappelijke organisaties herkennen en analyseren, en strategieën verkennen om deze uitdagingen aan te pakken.
3. Praktische kaders en hulpmiddelen verkennen die kunnen worden gebruikt om gendergelijkheid in leiderschapsrollen te bevorderen, met de nadruk op het leggen van de basis voor toekomstige oplossingen.

4. Leerresultaten

1. Deelnemers zijn in staat om de principes en de betekenis van gendergelijkheid in leiderschap uit te leggen en begrijpen de rol ervan in het verbeteren van de effectiviteit van vrijwilligersorganisaties.
2. Deelnemers verwerven inzicht in de barrières die gendergelijkheid in

leiderschapsrollen binnen maatschappelijke organisaties verhinderen en verkennen initiële strategieën om deze barrières aan te pakken.

3. Deelnemers verwerven de vaardigheden om te beginnen met het ontwikkelen en implementeren van praktische oplossingen om gendergelijkheid in leiderschap binnen hun organisaties te bevorderen en actief bij te dragen aan het stimuleren van meer inclusieve en ondersteunende omgevingen voor alle seksen.
4. Deelnemers erkennen de waarde van deze vaardigheden en kennis voor hun organisaties en tonen zich betrokken bij het toepassen en delen van hun inzichten, met als doel het bevorderen van een cultuur van gendergelijkheid en inclusief leiderschap.

5. Evaluatie van de trainingssessie

Evaluatie is cruciaal voor het beoordelen van de effectiviteit en impact van samenwerking inspanningen door verschillende belangrijke aspecten te onderzoeken:

- Teamwork - Evalueren hoe effectief het team samenwerkte, communiceerde en elkaar steunde tijdens het proces.
- Omgeving - Beoordelen of er een ondersteunende en open omgeving was gecreëerd, waardoor deelnemers vrijelijk hun gedachten en ervaringen konden delen.
- Kennisverwerving - Het meten van de mate waarin deelnemers nieuwe inzichten, vaardigheden en begrip hebben verworven die relevant zijn voor hun rollen en doelstellingen.
- Strategische paden - Identificeren van mogelijke nieuwe richtingen en strategieën die de organisatie kan volgen op basis van de uitkomsten van het werk.
- Pleitbezorging voor verandering - Evalueren hoe het werk de pleitbezorging voor verandering binnen de nationale of lokale context kan beïnvloeden en stimuleren, zodat de organisatie bijdraagt aan bredere systemische verbeteringen.



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)

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

Reference of the project (project number): 101140501

Type of activity: Training

Title of the event: Training on Gender in CSO leadership

Duration of the event in days: 0.3

Did the event take place physically or was it online?:



6. Voorgestelde agenda trainingssessie voor 2025

9:30 - 9:35	Welkom, introductie en context <i>De trainers stellen zichzelf voor en leggen uit waarom ze deze sessie geven en in welke context, d.w.z. het CEV VERA 2025 project dat medegefinancierd wordt door het CERV programma. De trainer beschrijft de fysieke of online trainingsruimte en legt uit wat de belangrijkste kenmerken zijn.</i>
9:35 - 9:45	Elkaar leren kennen <i>Als deelnemers elkaar al kennen, gebruik dan oefeningen waarbij ze interessante feiten met elkaar delen, zoals een 'speeddate', of koppel deelnemers en geef ze 2 minuten om zichzelf voor te stellen en te vertellen waarom ze zo gepassioneerd zijn over vrijwilligerswerk. Overweeg om deelnemers te vragen naar hun voorkeur voornaamwoorden in dit deel van het evenement.</i>
9:45 - 9:55	Motivaties en verwachtingen. Groepsregels. <i>Oefening om de motivatie om deel te nemen aan de trainingssessie en de verwachtingen over de resultaten te onderzoeken. Groepsregels overeenkomen en opstellen.</i>
9:55 - 10:00	De agenda en doelstellingen van de training presenteren <i>Duidelijk aangeven aan welke verwachtingen op dit moment niet zal worden voldaan of misschien de cursus en het programma waar mogelijk aanpassen om tegemoet te komen aan sommige verwachtingen en niveaus van ervaring met en bewustzijn van de onderwerpen.</i>
10:00 - 10:10	Eerste associaties met gendergelijkheid onderzoeken <i>Deelnemers delen hun eerste associatie met gendergelijkheid. Dit kan met behulp van DIXIT-kaarten, Resilio of andere associatieve kaarten; met behulp van Mentimeter; schrijven op een Post-it of mondeling delen in de plenaire vergadering. Stel op dit moment het belang vast van de context van de groep en</i>

	hoe zij zich identificeren met het thema en de concepten (gender, gendergelijkheid, genderidentiteit, enz.).
10:10 - 11:00	Theoretische inhoud en verkenning van casestudy's om de leerdoelen te bereiken. De slides zijn hier te vinden . Theoretische input door de trainer over de belangrijkste onderwerpen: • Het probleem begrijpen • Sleutelconcepten begrijpen • De rol van gendergelijk leiderschap in de samenleving • Factoren en uitdagingen die leiderschapsrollen beïnvloeden • Praktische strategieën en oplossingen voor gendergelijkheid in CSO leiderschap • Monitoring en evaluatie voor gendergelijkheid • Casestudies • Bronnen en verder lezen over gendergelijkheid in maatschappelijke organisaties <i>Als de tijd het toelaat, kan deze input worden opgesplitst in kleinere delen, onderbroken door niet-formele leertechnieken zoals rollenspelen om het onderwerp en de thema's op een meer interactieve manier te verkennen.</i>
11:00 - 11:20	Wat kan er gedaan worden: brainstormen over ideeën <i>Focus op reflectie en het opstellen/voorstellen van ideeën voor organisatorische en persoonlijke actieplannen en de volgende stappen.</i> <i>Ideeën kunnen plenair worden gedeeld, verzameld via online tools zoals Mentimeter of individueel worden opgeschreven. Aangezien genderkwesties en genderidentiteit een complex en diep persoonlijk onderwerp kunnen zijn, wordt aangeraden om zoveel mogelijk tijd uit te trekken voor reflectie en discussie.</i>

11:20 – 11:30

Evaluatie van de trainingssessie/Validatie van het geleerde

Besteed in dit onderdeel aandacht aan de ondersteuning die deelnemers nodig hebben om de sessie te verlaten. Het is ook belangrijk om je bewust te zijn van de effecten van eventuele triggermomenten die hebben plaatsgevonden en van extra ondersteuning die nodig kan zijn om lastige gevoelens en reacties te boven te komen.

Slotopmerkingen

7. Sleutelconcepten

- Geslacht: Verwijst naar de biologische classificatie van een persoon als man of vrouw, toegewezen bij de geboorte op basis van fysieke anatomie (meestal externe genitaliën) en traditioneel gezien als binair.
- Geslacht: Een sociale en culturele constructie die rollen, gedragingen en verwachtingen toekent aan individuen op basis van hun waargenomen geslacht. Gendernormen variëren tussen culturen en samenlevingen en zijn niet strikt gebonden aan het biologische geslacht.
- Binair concept van gender: De traditionele classificatie van mensen in twee verschillende categorieën - “mannen” en “vrouwen” - gebaseerd op hun biologische geslacht en sociaal toegewezen rollen. Dit perspectief gaat vaak voorbij aan niet-binaire en genderdiverse identiteiten.
- Niet binair: Een genderidentiteit die niet strikt past in de categorieën man of vrouw. Niet-binaire personen kunnen zich identificeren als beide, geen van beide, of ergens daartussenin.
- Genderidentiteit: Ieders diep gevoelde interne ervaring van gender, die al dan niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen. Genderidentiteit omvat het persoonlijke gevoel van een persoon over zijn of haar lichaam, wat kan inhouden dat het uiterlijk van het lichaam wordt aangepast. Het omvat ook uitingen zoals kleding, spraak en maniertjes. Genderidentiteit kan buiten de traditionele man-vrouw verhouding vallen.
- LGBTI+: Een acroniem voor lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgenders, interseksuelen en andere verschillende seksuele geaardheden en genderidentiteiten, waaronder queer, non-binair en asexuele identiteiten.
- Gendermainstreaming: Een strategie om gendergelijkheid te bereiken door

systematisch de perspectieven, behoeften en prioriteiten van alle genders te integreren in het beleid, de programma's en activiteiten van een organisatie, van planning tot uitvoering en evaluatie.

- Genderspecifieke gegevens: De praktijk van het afzonderlijk verzamelen, analyseren en rapporteren van gegevens voor verschillende genders om ervoor te zorgen dat genderspecifieke effecten en behoeften nauwkeurig worden vastgelegd en aangepakt.
- Genderanalyse: Een methode om kritisch te beoordelen hoe verschillen in genderrollen, verantwoordelijkheden en kansen individuen in een bepaalde context beïnvloeden. Het onderzoekt machtsverhoudingen en hoe deze de toegang tot middelen, besluitvorming en rechten tussen vrouwen, mannen, meisjes, jongens en genderdiverse mensen beïnvloeden.
- Intersectionaliteit: Een raamwerk om te begrijpen hoe meerdere identiteiten (zoals geslacht, ras, etniciteit, seksualiteit en klasse) elkaar kruisen en de ervaringen van een individu vormen, vooral in relatie tot discriminatie of privileges.
- Gendergelijkheid in besluitvorming: De eerlijke en evenwichtige vertegenwoordiging van alle seksen in leiderschaps- en besluitvormingsrollen binnen organisaties, inclusief NGO-besturen.
- Gendervertegenwoordiging in NGO-besturen: Het actief streven naar genderevenwicht in de samenstelling van NGO-besturen is cruciaal voor het bevorderen van gendergelijkheid in de besluitvorming.
- Genderquota: In sommige contexten worden genderquota geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat een minimumpercentage van de leidinggevende functies of bestuursfuncties wordt bekleed door vrouwen of personen van ondervertegenwoordigde genderidentiteiten. Deze quota worden gezien als een tijdelijke maatregel om historische onevenwichtigheden in leidinggevende functies te corrigeren.

8. Bronnen en verder lezen

- 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 ver vrouwelijke leider: [Why We Need More Women Leaders](#)

- Maatschappelijke organisaties en gendergelijkheid: mainstreaming en empowerment in het overheidsbeleid ten aanzien van maatschappelijke organisaties. 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 Strategie for Gendergelijkheid: [EU Gender Equality Strategy](#)
- OVSE-verbintenissen inzake gendergelijkheid: [OSCE Gender Equality](#)
- VN-Vrouwenagenda voor gendergelijkheid: [UN Women Gender Equality](#)
- EIGE Gendergelijkheid rapport: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- EU Actieplan voor mensenrechten en democratie: [EU Action Plan](#)
- Gender Gelijkheidsstrategie van de Raad van Europa 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Gender gelijkheidsstandaarden: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Aanbeveling over Gendergelijkheid en media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires initiatieven voor gendergelijkheid: [France Volontaires Publications](#)
- Female Factor over de genderkloof in leiderschap: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine over vrouwelijk leiderschap in maatschappelijke organisaties: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Coursera Courses over leiderschap en genderanalyse: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025

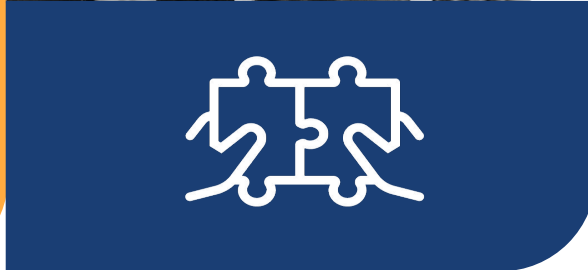


Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

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

- CARE International Gender Gelijkheidsbeleid:
<https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>
- Conservation International (CI) Gender gelijkheidsbeleid:
<https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- NCVO (National Council for Voluntary Organisations) Gelijkheid, inclusie en diversiteitsbeleid
<https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equity-diversity-inclusion>
- Beleid inzake gendergelijkheid van Norwegian People's Aid:
https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Overzicht Oxfam Vrouwenparticipatie in leiderschap:
[Oxfam Leadership Report](#)
- Kompas van de Raad van Europa: Handleiding voor mensenrechteneducatie met jongeren: [Compass Manual](#)



GENDER GELIJKHEID IN CSO LEIDERSCHAP (Bestuursorganen)



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)

Probleemstelling

CEV-onderzoek heeft aangetoond dat, hoewel vrouwen meer tijd besteden aan vrijwilligerswerk dan mannen, ze minder vaak een representatieve/leiderschapsrol in besturen van organisaties.



CIVICUS-inzichten over vrouwelijke leiders in maatschappelijke organisaties

Behoeftte aan meer vrouwelijke leiders

CIVICUS benadrukt de wereldwijde behoefte aan meer vrouwelijke leiders in maatschappelijke organisaties om de effectiviteit te vergroten en mensenrechten te bevorderen.

Voordelen van vrouwelijk leiderschap

Diversiteit in leiderschap leidt tot betere resultaten en effectievere maatschappelijke organisaties.

Actiestappen

CIVICUS beveelt aan leiderschap van vrouwen te bevorderen door middel van gerichte initiatieven en ondersteuningssystemen.

Sleutelbegrippen begrijpen: Geslacht, gender en identiteit



Geslacht verwijst naar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, inclusief de voortplantingsanatomie en secundaire geslachtskenmerken. Het wordt meestal gecategoriseerd als man of vrouw en toegewezen bij de geboorte op basis van fysieke kenmerken. Het is belangrijk om te weten dat sekse niet synoniem is met genderidentiteit.



Gender verwijst naar de rollen, gedragingen, activiteiten en verwachtingen die de maatschappij passend vindt voor mannen en vrouwen. Het is een sociale en culturele constructie die categorieën omvat zoals mannelijk, vrouwelijk en niet-binaire. Gender varieert in verschillende culturen en samenlevingen en is niet strikt gebonden aan het biologische geslacht.



Genderidentiteit is een persoonlijk gevoel van het eigen geslacht, dat al dan niet overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen. Het kan mannelijk, vrouwelijk, beide, geen van beide, of ergens in het genderspectrum zijn. Genderidentiteit is een persoonlijke en interne ervaring die al dan niet overeenkomt met maatschappelijke normen of verwachtingen.

Intersectionaliteit & Mensenrechten:

Een raamwerk om ongelijkheid te begrijpen

Definite

Intersectionaliteit is een raamwerk dat onderzoekt hoe verschillende vormen van discriminatie (bijv. ras, klasse, geslacht, seksuele geaardheid) elkaar kruisen en versterken om unieke ervaringen van onderdrukking of privileges te creëren.

Kernpunten Intersectionaliteit

Benadrukt de onderlinge verbondenheid van sociale categorisaties en erkent dat individuen meerdere, overlappende identiteiten ervaren. Het zorgt voor een genuanceerder begrip van ongelijkheid en systemische problemen.

Belang

Inzicht in deze concepten is cruciaal om genderongelijkheid effectief aan te pakken, inclusief beleid en praktijken te creëren en ervoor te zorgen dat alle stemmen en ervaringen worden meegenomen in het streven naar gendergelijkheid.

Op mensenrechten gebaseerde benadering

Het integreren van internationale mensenrechtenprincipes in CSO-praktijken om gelijkheid en non-discriminatie te garanderen.

De rol van genderevenwichtig leiderschap in de maatschappelijke organisaties

Inclusiviteit

Ervoor zorgen dat diverse perspectieven, gevarieerde leiderschapsstijlen en innovatieve ideeën worden meegenomen in de besluitvorming, wat bijdraagt aan een grotere geloofwaardigheid.



Samenwerking

Encouraging collaborative approaches to leadership for better decision making.



Empowerment

Het ondersteunen en verheffen van anderen in leiderschapsrollen zal een impact hebben op toekomstige generaties.



Belangenbehartiging

Aanzetten tot systemische verandering om genderongelijkheden aan te pakken.



Factoren en uitdagingen die leiderschapsrollen beïnvloeden



Opleiding en
beroep



Leeftijd en
gender



Betrokken
gebieden



Institutionele
vooroordelen



Gebrek aan
mentorschap



Balans
werk-privé

Praktische strategieën en oplossingen voor gendergelijkheid in het leiderschap van maatschappelijke organisaties

Beleid	Training	Verbeterde ondersteuning	Gelijke erkenning en gelijke kansen	Balans tussen werk en privé
Ontwikkel en handhaaf een alomvattend gendergelijkheidsbeleid binnen CSO's, specifiek voor leidinggevende posities. Zorg voor voldoende middelen voor de uitvoering van alomvattende strategieën.	Implement trainingsprogramma's die: - Institutionele vooroordelen binnen CSO's aanpakken en verminderen. - Zich richten op inclusiviteit en samenwerkende leiderschapsstijlen. - Zich richten op gendergelijkheid en leiderschapsvaardigheden.	Creëer mentorschapsprogramma's en ondersteuningsnetwerken die speciaal zijn ontworpen voor vrouwen in leidinggevende functies binnen maatschappelijke organisaties.	Neem praktijken aan die ervoor zorgen dat diverse kandidaten in aanmerking komen voor leiderschapsposities binnen CSO's. Zorg voor eerlijke kansen voor promotie en leiderschapsrollen voor alle geslachten binnen CSO's. Zorg voor eerlijke erkenning en zichtbaarheid voor alle rollen, ongeacht geslacht.	Ontwikkel beleid dat de balans tussen werk en privé (vrijwilligerswerk en privé) ondersteunt en gelijke kansen biedt voor loopbaanontwikkeling. Bied flexibele afspraken om tegemoet te komen aan uiteenlopende behoeften.

Opvolging en evaluatie voor gendergelijkheid

Opvolging van de vooruitgang in gendergelijkheid		Opvolgings- en evaluatie-instrumenten voor gendergelijkheid in CSOs Leiderschap	
Opvolgen van gendervertegenwoordiging	Evaluatie van de impact	Meetcriteria en Indicatoren	Regelmatige evaluaties
Regelmatig monitoren van en rapporteren over de verdeling van mannen en vrouwen in leidinggevende functies binnen maatschappelijke organisaties.	Evalueer de impact van gendergelijk leiderschap op het succes en de doeltreffendheid van de organisatie.	Gebruik specifieke instrumenten om de gendervertegenwoordiging en impact te meten binnen de leiderschapsrollen van CSOs.	Voer periodieke evaluaties uit om de vooruitgang op te volgen en de strategieën aan te passen indien nodig voor betere resultaten op het vlak van gendergelijkheid.

Casestudie: Oostenrijkse vrijwilligerssector

Focus	Bevindingen		Factoren die invloed hebben op promotie
	Genderongelijkheid	Gebiedsspecifiek Verhoudingen	
Sociale ongelijkheid in vrijwilligerswerk op vier gebieden: politiek, sociale dienstverlening, religie en sport.	Vrouwen zijn over het algemeen ondervertegenwoordigd in managementfuncties, vooral in de sport, politiek en sociale dienstverlening.	Religie/religieus vrijwilligerswerk: Er is een hogere participatie van vrouwen (66,4%) en vrouwen bekleeden 55,9% van de leidinggevende functies. Sociale diensten: 55.3% vrouwelijke participatie, maar minder vrouwen in leidinggevende functies. Sport: Slechts 16,7% van de leiders zijn vrouwen ondanks 30,7% vrouwelijke deelname. Politiek: 29,1% vrouwelijke participatie met een vergelijkbaar verschil in leiderschapsfuncties.	Opleiding en beroepsstatus kunnen de toegang tot hogere functies verbeteren, maar geslacht blijft een belangrijke factor bij het bepalen van leiderschapsfuncties.

Casestudie: Vrijwilligersorganisatie Stockholm

Contextanalyse	Onevenwicht tussen mannen en vrouwen	Sleutelconcepten	Bevindingen
Analysis of a volunteer rescue organization in Stockholm.	76% of volunteers are men. Leadership and supervisory roles are predominantly held by men.	Homosociale reproductie: Mannen worden opgenomen en gepromoveerd boven vrouwen, waardoor een door mannen gedomineerde omgeving ontstaat. Mannelijke normen: Taken en rollen zijn gegenderd, waarbij mannelijke eigenschappen worden bevoordeeld en vrouwen worden uitgesloten.	Discriminatie: Vrouwen worden zowel op organisatorisch als cultureel vlak gediscrimineerd. Stereotypering: De competentie van vrouwen wordt vaak in vraag gesteld; ze moeten harder werken om erkenning te krijgen. Structurele barrières: Organisatorische normen geven werk voorrang op gezinstaken, wat vrouwen benadeelt. Impact: Vrouwen hebben minder kans om vooruit te komen of om serieus genomen te worden in een door mannen gedomineerde omgeving.

Casestudie: Frankrijk Volontaires

Bereikte 54% vrouwen in leidinggevende functies door inclusieve wervings- en trainingsprogramma's.



Overzicht

France Volontaires is een vooraanstaande organisatie die internationaal vrijwilligerswerk ondersteunt.



Gendervertegenwoordiging

Vrouwen bekleden 54% van de leidinggevende functies binnen de organisatie.



Initiatieven

Inclusieve wervingspraktijken en leiderschapstrainings programma's die specifiek gericht zijn op vrouwelijke vrijwilligers.



Impact

Verbeterde besluitvormingsprocessen en algehele effectiviteit van de organisatie.

Casestudie: Nationale Raad voor Vrijwilligersorganisaties (NCVO)

Bereikte 55% vrouwen in leidinggevende posities door middel van diversiteitsstrategieën en gerichte trainingsinitiatieven.



Overzicht

NCVO is een toonaangevend overkoepelend orgaan voor vrijwilligersorganisaties in Engeland.



Geslacht Vertegenwoordiging

Vrouwen bekleden 55% van de leidinggevende functies binnen NCVO.



Initiatieven

Diversiteits- en inclusie strategieën ter bevordering van gendergelijkheid op alle niveaus en specifieke programma's voor leiderschapsontwikkeling ter ondersteuning van de vooruitgang van vrouwen.



Impact

Meer dynamisch en effectief leiderschap binnen de organisatie.

Nationaal specifieke casestudy - Organisaties

Wat kan er gedaan worden?

- Reflectie
- Ideeën opstellen/voorstellen voor persoonlijke actieplannen en de volgende stappen



Bronnen en verder lezen over gender gelijkheid in maatschappelijke organisaties



Internationaal Beleid

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



Verslag en gegevens

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



Online Bronnen

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

Andere nuttige bronnen en verder lezen over gender gelijkheid in maatschappelijke organisaties

- CIVICUS Blog over vrouwelijke leiders: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Wereldwijde standaard voor verantwoordingsplicht van maatschappelijke organisaties [Global Standard Guidance Materials](#)
- EU Actieplan over mensenrechten en democratie 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Raad van Europa Gendergelijkheid Strategie 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Gendergelijkheid Standaarden: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Aanbeveling over gendergelijkheid en media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Gendergelijkheid Initiatieven van France Volontaires: [France Volontaires Publications](#)
- Overzicht Oxfam Vrouwenparticipatie in leiderschap: [Oxfam Leadership Report](#)
- Female Factor over de genderkloof in leiderschap: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine over vrouwelijk leiderschap in CSOs: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Coursera Courses over leiderschap en gender analyse: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)

EU evaluatie

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

Reference of the project (project number): 101194233

Type of activity: Training

Title of the event: Training on Gender Equality in CSO Leadership (Boards)

Duration of the event in days: 0.3

Did the event take place physically or was it online?

