



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)

Manuale di formazione: PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP DELLE ASSOCIAZIONI (Organi di amministrazione)



1. Contesto

Sebbene la società civile e il volontariato in generale siano spesso percepiti come inclusivi, i dati rivelano notevoli disparità nella partecipazione e nei ruoli di leadership. Fattori quali genere, status socio-economico, istruzione e reti sociali contribuiscono a questo squilibrio, con le donne che si confrontano con la presenza di meno opportunità per posizioni manageriali, rispecchiando disuguaglianze di genere più ampie nella società (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

Una diversità di genere nella leadership può apportare vantaggi significativi alle associazioni. Quando la parità di genere non è una priorità, le associazioni perdono i benefici di uno stile di leadership vario, di idee innovative e di una maggiore efficacia.

Le associazioni che trascurano l'importanza dell'equilibrio di genere nei ruoli di leadership rischiano di rafforzare le disparità esistenti e di perdere preziose opportunità. Persistenti sfide sistemiche, quali pregiudizi istituzionali, inadeguata assistenza e sistemi di sostegno insufficienti, possono ostacolare l'avanzamento delle donne verso ruoli di leadership. Questi problemi non solo influenzano le dinamiche organizzative, ma perpetuano anche disuguaglianze sociali più ampie.

Inoltre, la mancanza di rappresentanza femminile nei ruoli di leadership influisce sulla percezione sociale delle donne come leader e modelli. Questa sottorappresentanza limita la visibilità delle capacità di leadership delle donne e influisce sulle aspirazioni delle generazioni future. Per affrontare efficacemente queste sfide, le associazioni devono adottare strategie globali che promuovano la parità di genere e abbattano gli ostacoli esistenti.

Questa sessione di formazione è stata sviluppata nell'ambito dell'accordo quadro operativo CERV "REVIVE" (Revealing European Values in Volunteering in Europe) e l'accordo specifico 2024 "Volunteering, Equality, Rights and Action" (VERA 2024). L'obiettivo è rafforzare le capacità delle associazioni aderenti a CEV e di altre parti interessate nel promuovere la parità di genere nei ruoli di leadership (negli organi



di amministrazione). Concentrandosi sull'identificazione delle barriere, esplorando strategie di equità e affrontando specifiche sfide organizzative, questa formazione cerca di sostenere le associazioni di volontariato nel promuovere un ambiente di leadership più inclusivo ed efficace. I materiali sono particolarmente incentrati sulla maggiore inclusione delle donne, ma sottolineano anche l'importanza di un approccio globale inclusivo e incoraggiano a considerare la questione da una posizione meno binaria.

2. Partecipanti

Questa sessione di formazione è destinata a personale e volontari/e di associazioni che coinvolgono volontari/e, che cercano di migliorare le proprie competenze e la comprensione del miglioramento della **parità di genere** nei loro organi di amministrazione e in altre posizioni e ruoli di leadership nel volontariato, identificando barriere, esplorando strategie di equità e affrontando sfide specifiche nelle proprie associazioni.

3. Obiettivi di apprendimento

1. Comprendere i principi, i benefici e le sfide della parità di genere nella leadership all'interno delle associazioni che coinvolgono volontari/e, comprese le politiche e gli ambiti di riferimento.
2. Riconoscere e analizzare gli ostacoli alla parità di genere nei ruoli di leadership all'interno delle associazioni ed esplorare strategie per affrontare queste sfide.
3. Esplorare i contesti e gli strumenti pratici che possono essere utilizzati per promuovere la parità di genere nei ruoli di leadership, con particolare attenzione alla creazione delle basi per le soluzioni future.

4. Risultati di apprendimento

1. I/Le partecipanti saranno in grado di spiegare i principi e l'importanza della parità di genere nella leadership e comprendere il suo ruolo nel migliorare l'efficacia delle associazioni che coinvolgono volontari/e.



2. I/Le partecipanti acquisiranno informazioni sugli ostacoli che impediscono la parità di genere nei ruoli di leadership all'interno delle associazioni e esploreranno le strategie iniziali per affrontare tali ostacoli.
3. I/Le partecipanti acquisiranno le competenze per iniziare a sviluppare e implementare soluzioni pratiche per promuovere l'equità di genere nella leadership all'interno delle loro associazioni e contribuiranno attivamente a favorire ambienti più inclusivi e di sostegno per tutti i generi.
4. I/Le partecipanti riconosceranno il valore di queste competenze e conoscenze per le loro associazioni e dimostreranno l'impegno ad applicare e condividere le loro intuizioni, con l'obiettivo di promuovere una cultura di uguaglianza di genere e leadership inclusiva.

5. Valutazione della sessione di formazione

La valutazione è fondamentale per valutare l'efficacia e l'impatto degli sforzi di collaborazione, esaminando diversi aspetti chiave:

Lavoro di squadra - Valutare quanto efficacemente il team ha collaborato, comunicato e supportato a vicenda durante tutto il processo.

Ambiente - Valutare se è stato creato un ambiente aperto e di sostegno, che consenta ai/le partecipanti di condividere liberamente i propri pensieri e le proprie esperienze.

Livello di conoscenza - Misurare la misura in cui i/le partecipanti hanno acquisito nuove conoscenze, abilità e comprensione relative ai loro ruoli e obiettivi.

Percorsi strategici - Individuazione di nuove direzioni e strategie potenziali che l'organizzazione può perseguire in base ai risultati del lavoro.

Promozione del cambiamento - Valutare in che modo il lavoro può influenzare e guidare gli sforzi di advocacy per il cambiamento all'interno del contesto



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)

nazionale o locale, assicurando che l'organizzazione contribuisca a miglioramenti sistematici più ampi.

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

Riferimento del progetto (numero): 101140501

Tipi di attività: Formazione

Titolo dell'evento: Training on Gender in CSO leadership

Durata del l'evento in giorni: 0,3

L'evento si è svolto in forma fisica o online?:





6. Proposta di programma per il 2025

| | |
|---------------|--|
| | <p>Benvenuto, introduzione e contesto</p> <p>I/Le formatori/trici si presenteranno e spiegheranno perché stanno tenendo questa sessione di formazione e in quale contesto, ossia il progetto CEV VERA 2025 cofinanziato dal programma CERV. Il formatore descriverà lo spazio di formazione fisico o online e spiegherà le caratteristiche principali.</p> |
| 9:30 - 9:35 | <p>Conoscersi a vicenda</p> <p>Se i/le partecipanti si conoscono da prima, utilizzare esercizi in cui condivideranno alcuni fatti interessanti, ad es. "speed date" o accoppiare i/le partecipanti e dare loro 2 minuti per presentarsi e condividere perché sono appassionati di volontariato. In questa parte dell'evento si potrebbe chiedere ai/lle partecipanti quali sono i pronomi che preferiscono.</p> |
| 9:35 - 9:45 | <p>Motivazioni e aspettative. Regole di gruppo.</p> <p>Esercizio per esplorare la motivazione alla presenza nella sessione di formazione e le aspettative sui risultati. Concordare e stabilire regole di gruppo</p> |
| 9:45 - 9:55 | <p>Presentare l'agenda e gli obiettivi della formazione</p> <p>Mettere in evidenza chiaramente quali aspettative non saranno soddisfatte in questo momento o forse adattare il corso e il programma, ove possibile, per includere alcune delle aspettative e dei livelli di esperienza con gli argomenti e la consapevolezza degli stessi.</p> |
| 9:55 - 10:00 | <p>Esplorare le prime impressioni sull'uguaglianza di genere</p> <p>I/Le partecipanti condividono la loro prima impressione dell'uguaglianza di genere. Questo può essere fatto usando le</p> |
| 10:00 - 10:10 | |



| | |
|---------------|---|
| | <p>carte DIXIT, Resilio o altre carte che favoriscano l'associazione di idee; usando Mentimeter; scrivendo su un Post-it o condividendo verbalmente in plenaria. In questo momento stabilire l'importanza del contesto del gruppo e come si identificano con il tema e i concetti (genere, uguaglianza di genere, identità di genere, ecc).</p> |
| 10:10 - 11:00 | <p>Contenuto teorico ed esplorazione di casi di studio per raggiungere gli obiettivi di apprendimento. Le diapositive si trovano qui.</p> <p>Contributo teorico del formatore sui temi principali:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprensione del problema• Comprensione dei concetti chiave• Il ruolo della parità di genere nella leadership della società civile• Fattori e sfide che influenzano i ruoli di leadership• Strategie pratiche e soluzioni per la parità di genere nella leadership delle associazioni• Monitoraggio e valutazione per la parità di genere• Casi di studio• Risorse e ulteriori letture sull'uguaglianza di genere nelle associazioni <p>Se il tempo lo consente, questo input potrebbe essere suddiviso in sezioni più piccole intervallate da tecniche di apprendimento non formale come i giochi di ruolo per esplorare ulteriormente l'argomento e le questioni in modo più interattivo.</p> |
| 11:00 - 11:20 | <p>Cosa si può fare: brainstorming sulle idee</p> <p>Concentrarsi sulla riflessione e sulla stesura/proposta di idee per piani d'azione organizzativi e personali e le prossime fasi. Le idee possono essere condivise in plenaria, raccolte tramite strumenti online come Mentimeter o scritte individualmente. Poiché le questioni di genere e l'identità di genere possono</p> |



| | |
|---------------|---|
| | <p><i>essere un argomento complesso e profondamente personale, è consigliato occupare il maggior tempo possibile per la riflessione e la discussione.</i></p> |
| 11:20 – 11.30 | <p>Valutazione della sessione di formazione/convalida dell'apprendimento</p> <p><i>In questa sezione fare attenzione ad affrontare qualsiasi necessità di particolare supporto per i/le partecipanti che potrebbero aver bisogno di staccarsi dalla sessione. Sarà importante anche essere consapevoli degli effetti di eventuali momenti scatenanti che potrebbero essersi verificati e del sostegno aggiuntivo che può essere necessario per superare sentimenti e reazioni difficili e offrire possibili soluzioni e fonti di ulteriore sostegno.</i></p> <p>Osservazioni finali</p> |



7. Concetti chiave

- Sesso: si riferisce alla classificazione biologica di una persona come maschio o femmina, assegnata alla nascita in base all'anatomia fisica (tipicamente genitali esterni) e tradizionalmente vista come binaria.
- Genere: Un costrutto sociale e culturale che assegna ruoli, comportamenti e aspettative agli individui in base al loro sesso percepito. Le norme di genere variano tra culture e società e non sono strettamente legate al sesso biologico.
- Concetto binario di genere: la classificazione tradizionale delle persone in due categorie distinte - "uomini" e "donne" - sulla base del loro sesso biologico e ruoli socialmente assegnati. Questa prospettiva spesso trascura le identità non binarie e le identità di genere diverse.
- Non binario: un'identità di genere che non rientra strettamente nelle categorie maschili o femminili. Gli individui non binari possono identificarsi come entrambi, nessuno o qualcosa di intermedio.
- Identità di genere: esperienza interiore profondamente sentita di ogni persona, che può o meno essere allineata con il sesso assegnato alla nascita. L'identità di genere include il senso personale del corpo, che può comportare una modifica dell'aspetto fisico, se scelto. Comprende anche espressioni come abbigliamento, linguaggio e manierismi. L'identità di genere può cadere al di fuori della tradizionale binarietà maschile-femminile.
- LGBTI+: Acronimo che rappresenta Lesbica, Gay, Bisessuale, Transessuale, Intersessuale e altri diversi orientamenti sessuali ed identità di genere, incluse le identità queer, non binarie e asessuali.
- Mainstreaming di genere: strategia per raggiungere la parità di genere integrando sistematicamente le prospettive, i bisogni e le priorità di tutti i generi nelle politiche, nei programmi e nelle attività di un'associazione, dalla pianificazione all'attuazione e alla valutazione.
- Dati disaggregati per genere: la pratica di raccogliere, analizzare e riferire i dati separatamente per i diversi generi per garantire che gli impatti e le esigenze specifiche di genere siano accuratamente catturati e affrontati.



- Analisi di genere: un metodo per valutare criticamente come le differenze nei ruoli, nelle responsabilità e nelle opportunità di genere influenzano gli individui in un determinato contesto. Esamina i rapporti di potere e come questi influenzano l'accesso alle risorse, al processo decisionale e ai diritti tra donne, uomini, ragazze, ragazzi e persone di genere diverso.
- Intersezionalità: Approccio per capire come le identità multiple (come genere, razza, etnia, sessualità e classe) si intersecano e modellano le esperienze di un individuo, in particolare in relazione alla discriminazione o al privilegio.
- Parità di genere nel processo decisionale: la rappresentanza equa ed equilibrata di tutti i generi nei ruoli di leadership e di decisione all'interno delle associazioni, compresi gli organi di amministrazione.
- Rappresentanza di genere negli organi di amministrazione: la ricerca attiva dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi di amministrazione è cruciale per promuovere la parità di genere nel processo decisionale.
- Quote di equilibrio di genere: in alcuni contesti, le quote di genere sono implementate per garantire che una percentuale minima di posizioni dirigenziali o di amministrazione siano occupate da donne o individui con identità di genere sottorappresentate. Queste quote sono considerate una misura temporanea per correggere gli squilibri storici nei ruoli di leadership.

8. Resources and Further Reading

- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- Rapporto CEV: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- Rapporto NCVO sulla leadership di genere: [NCVO Gender in Leadership](#)
- Blog CIVICUS sulle donne Leader: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Organizzazioni della società civile e parità di genere: integrazione e responsabilizzazione nelle politiche pubbliche nei confronti della società civile. Lopes, Monica & Ferreira, Virgínia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015): <https://feji.us/dqcmke>



- Video: Perché la parità di genere fa bene a tutti, 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>
- Standard globale per la responsabilità delle associazioni:[Global Standard Guidance Materials](#)
- Strategia UE per la parità di genere: [EU Gender Equality Strategy](#)
- Impegni OSCE in materia di parità tra i generi:[OSCE Gender Equality](#)
- Agenda di UN Women per l'uguaglianza di genere:[UN Women Gender Equality](#)
- Relazione EIGE sulla parità tra i generi:[EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- Piano d'azione dell'UE sui diritti umani e la democrazia 2020-2024:[EU Action Plan](#)
- Strategia per la parità tra i generi del Consiglio d'Europa 2018-2023:[Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standard per la parità tra i generi: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Raccomandazione sulla parità di genere e i media:[Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires iniziative sulla parità di genere: [France Volontaires Publications](#)
- Fattore femminile sul divario di leadership di genere:[Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine sulla leadership femminile nelle Associazioni: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Corsi di Formazione Coursera sulla leadership e l'analisi di genere:
[Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)



Project Number: 101194233
(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

- CARE International Politica di parità di generi:
<https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>
- Conservation International (CI) - Politica di parità di genere:
<https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- NCVO (National Council for Voluntary Organisations) - Politica di equità, diversità e inclusione
<https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equity-diversity-inclusion>
- Norwegian People's Aid - Politica di parità di generi
https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Oxfam Women's Leadership Partecipazione Panoramica: [Oxfam Leadership Report](#)
- Compass del Consiglio d'Europa: Manuale per l'educazione ai diritti umani dei giovani: [Compass Manual](#)



PARITÀ DI GENERE NELLA LEADERSHIP DELLE ASSOCIAZIONI (Organi di amministrazione)



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)

Descrizione del problema

Le ricerche di CEV hanno dimostrato che, anche se le donne dedicano più tempo al volontariato rispetto agli uomini, è meno probabile che abbiano un ruolo rappresentativo o di leadership negli organi di amministrazione.



CIVICUS Insight sulle donne leader nella società civile

Necessità di più donne leader

CIVICUS sottolinea la necessità globale di più donne leader nelle organizzazioni della società civile per migliorare l'efficacia e promuovere i diritti umani.

Benefici della leadership femminile

La rappresentanza diversificata nella leadership porta a risultati migliori e Associazioni più efficaci.

Azioni da intraprendere

CIVICUS raccomanda di promuovere la leadership femminile attraverso iniziative mirate e sistemi di sostegno

Comprendere i concetti chiave: sesso, genere e identità



Il **sesso** si riferisce alle differenze biologiche tra maschi e femmine, inclusa l'anatomia riproduttiva e le caratteristiche sessuali secondarie. Di solito è classificato come maschile o femminile ed è assegnato alla nascita in base alle caratteristiche fisiche. È importante notare che il sesso non è sinonimo di identità di genere.



Il **genere** si riferisce ai ruoli, comportamenti, attività e aspettative che la società ritiene appropriati per uomini e donne. È un costrutto sociale e culturale che include categorie come maschile, femminile e non binario. Il genere varia tra culture e società diverse e non è strettamente legato al sesso biologico.



L'**identità di genere** è un senso personale del proprio genere, che può o meno essere allineato con il sesso assegnato alla nascita. Può essere maschile, femminile, entrambi, nessuno oppure ovunque lungo lo spettro del genere. L'identità di genere è un'esperienza personale e interna che può o meno allinearsi con le norme o le aspettative della società.

Intersezionalità e diritti umani: Un contesto per la comprensione delle disuguaglianze

Definizione

L'intersezionalità è un modello che esamina come le varie forme di discriminazione (ad esempio, razza, classe, genere, orientamento sessuale) si intersecano e si combinano per creare esperienze uniche di oppressione o privilegio.

Punti chiave

L'intersezionalità evidenzia la natura interconnessa delle categorizzazioni sociali e riconosce che gli individui sperimentano identità multiple e sovrapposte. Fornisce una comprensione più sfumata delle disuguaglianze e delle questioni sistemiche.

Importanza

Comprendere questi concetti è fondamentale per affrontare in modo efficace le disparità di genere, creare politiche e pratiche inclusive e garantire che tutte le voci e le esperienze siano prese in considerazione negli sforzi per la parità di genere.

Approccio basato sui diritti umani

Integrazione dei principi internazionali in materia di diritti umani nelle pratiche delle organizzazioni della società civile, garantendo l'uguaglianza e la non discriminazione.

Il ruolo della leadership di genere nella società civile

Inclusività

Garantire che prospettive diverse, vari stili di leadership e idee innovative siano inclusi nel processo decisionale, contribuendo a una maggiore credibilità.



Collaborazione

Incoraggiare approcci collaborativi di leadership per un migliore processo decisionale.



Empowerment

Sostenere ed elevare altre persone in ruoli di leadership avrà un impatto sulle generazioni future.



Difesa

Guidare il cambiamento sistematico per affrontare le disuguaglianze di genere.



Fattori e sfide che influenzano i ruoli di leadership



Istruzione e professione



Età e genere



Fields Affected



Pregiudizi istituzionali



Mancanza di guida



Equilibrio tra vita
professionale e privata

Strategie pratiche e soluzioni per l'uguaglianza di genere nella leadership delle Associazioni

| Politiche | Formazione | Maggiore sostegno | Pari riconoscimento & pari opportunità | Work life balance |
|---|---|--|---|---|
| <p>Sviluppare e applicare politiche di uguaglianza di genere all'interno delle associazioni, in particolare per le posizioni di leadership.</p> <p>Garantire un'adeguata allocazione delle risorse per l'attuazione di strategie globali.</p> | <p>Implementare programmi di formazione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affrontino e riducano le distorsioni istituzionali all'interno delle Associazioni. • Si concentrino su inclusività e stili di leadership collaborativi. • Si concentrino sulla parità di genere e sulle competenze di leadership | <p>Creare programmi di tutoraggio e reti di supporto specificamente progettati per le donne in ruoli di leadership nelle Associazioni.</p> | <p>Adottare pratiche che garantiscano che diversi/e candidati/e siano presi/e in considerazione per posizioni di leadership. Garantire opportunità eque di avanzamento di carriera e di ruoli di leadership per tutti i generi.</p> <p>Garantire un riconoscimento equo e visibilità per tutti i ruoli, indipendentemente dal genere.</p> | <p>Sviluppare politiche che supportino l'equilibrio lavoro-vita (volontariato-vita) e forniscano pari opportunità per l'avanzamento di carriera.</p> <p>Offrire modalità di assunzione flessibili per soddisfare le diverse esigenze.</p> |

Monitoraggio e valutazione per la parità di genere

| Monitoraggio dei progressi in materia di parità tra i sessi | | Strumenti di monitoraggio e valutazione per la parità di genere nelle Associazioni | |
|--|---|---|--|
| Monitoraggio della rappresentanza di genere | Valutazione d'impatto | Criteri e indicatori | Revisioni periodiche |
| Monitorare regolarmente e riferire sulla distribuzione di genere nei ruoli di leadership all'interno delle Associazioni. | Valutare l'impatto della leadership di genere sulla riuscita ed efficacia organizzativa | Utilizzare strumenti specifici per misurare la rappresentanza di genere e l'impatto nei ruoli di leadership delle Associazioni. | Condurre valutazioni periodiche per monitorare i progressi e adeguare le strategie, se necessario, per ottenere risultati migliori in materia di parità di genere. |

Caso di studio: Settore del volontariato in Austria

| Focus | Risultati | | Fattori che influenzano l'avanzamento |
|---|--|---|---|
| | Disparità di genere | Specifico per il settore | |
| Disuguaglianza sociale nel volontariato in quattro campi: politica, servizi sociali, religione e sport. | Le donne sono generalmente sottorappresentate nei ruoli manageriali, in particolare nello sport, nella politica e nei servizi sociali. | <p>Religione/volontariato religioso: La partecipazione femminile è più elevata (66,4%), e le donne occupano il 55,9% dei ruoli di leadership.</p> <p>Servizi sociali: 55,3% di partecipazione femminile, ma meno donne in posizioni di comando.</p> <p>Sport: solo il 16,7% dei/lle dirigenti sono donne, nonostante la partecipazione femminile sia del 30,7%.</p> <p>Politica: 29,1% di partecipazione femminile con una disparità analoga nei ruoli di leadership.</p> | Istruzione e status professionale possono agevolare l'accesso a posizioni più elevate, ma il genere continua a essere un fattore importante nella determinazione dei ruoli di leadership. |

Caso di studio: Organizzazione di volontariato di Stoccolma



Co-funded by the European Union

| Contesto | Squilibrio di genere | Concetti chiave | Risultati |
|---|---|--|---|
| Analisi di un'organizzazione di soccorso volontario a Stoccolma | 76% dei/lle Volontari/e sono uomini. Ruoli di leadership e supervisione sono prevalentemente ricoperti da uomini. | <p>Riproduzione omosociale: gli uomini sono inclusi e favoriti rispetto alle donne, creando un ambiente dominato dagli uomini.</p> <p>Norme maschili: Compiti e ruoli sono di genere, privilegiando attributi maschili ed escludendo le donne.</p> | <p>Discriminazione: le donne sono soggette a discriminazioni sia organizzative che culturali.</p> <p>Stereotipi: la competenza delle donne è spesso messa in discussione; esse devono lavorare più duramente per ottenere un riconoscimento.</p> <p>Barriere strutturali: le norme organizzative danno la priorità al lavoro rispetto alle responsabilità familiari, penalizzando le donne.</p> <p>Impatto: le donne hanno meno probabilità di progredire o di essere prese sul serio in un ambiente dominato dagli uomini.</p> |

Caso di studio: France Volontaires

Raggiunto il 54% di donne in ruoli di leadership attraverso programmi di reclutamento e sviluppo inclusivi.



Panoramica

France Volontaires è un'organizzazione di primo piano che sostiene il volontariato internazionale.



Rappresentanza di genere

Le donne occupano il 54% dei ruoli di leadership nell'organizzazione.



Iniziative

Possibili pratiche di reclutamento e programmi di sviluppo della leadership che danno alle donne volontarie un'autonomia specifica.



Impatto

Miglioramento dei processi decisionali e dell'efficacia organizzativa complessiva.

Caso di studio: Consiglio nazionale per le organizzazioni di volontariato (NCVO)

Ha raggiunto il 55% di donne in posizioni di leadership attraverso strategie di diversità e iniziative di sviluppo mirate.



Panoramica

NCVO è un organismo di coordinamento delle organizzazioni di volontariato in Inghilterra.



Rappresentanza di genere

In NCVO le donne occupano il 55% dei ruoli di leadership.



Iniziative

Strategie di diversità e inclusione che promuovono la parità di genere a tutti i livelli e programmi specifici di sviluppo della leadership a sostegno dell'avanzamento delle donne.



Impatto

Leadership più dinamica ed efficace all'interno dell'organizzazione.

Caso di studio specifico nazionale - Associazioni

Cosa si può fare?

- Riflessione
- Elaborazione/proposta di idee per piani d'azione personali e le prossime fasi



Risorse e ulteriori letture sull'uguaglianza di genere nelle Associazioni



Politiche internazionali

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



Rapporti e Dati

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



Risorse Online

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

Altre risorse utili e ulteriori letture sulla parità di genere nelle Associazioni

- Blog di CIVICUS sulle donne Leader: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Standard globale per la responsabilità delle associazioni: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Piano d'azione dell'UE sui diritti umani e la democrazia 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Strategia per la parità tra i generi del Consiglio d'Europa 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standard di parità tra i generi: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Raccomandazione sulla parità di genere e i media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires iniziative sulla parità di genere: [France Volontaires Publications](#)
- Panoramica della partecipazione delle donne alla leadership di Oxfam: [Oxfam Leadership Report](#)
- Fattore femminile sul divario di leadership di genere: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine sulla leadership femminile nelle Associazioni: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Corsi di Formazione Coursera sulla leadership e l'analisi di genere: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion e Gender Analytics](#)

EU SURVEY

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

Riferimento del progetto (numero): 101194233

Tipo di attività: Formazione

Titolo dell'evento: Training on Gender Equality in CSO Leadership (Boards)

Data dell'evento: 0.3

L'evento si è svolto in presenza oppure online?

