



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)

EGALITATE DE GEN ÎN CONDUCEREA OSC, Organizațiile societății civile (Consiliile de Administrație)

1. Context

Deși societatea civilă și voluntariatul sunt în general percepute ca fiind incluzive, datele relevă disparități semnificative în ceea ce privește participarea și rolurile de conducere. Factorii precum genul, statutul socio-economic, educația și rețelele sociale contribuie la acest dezechilibru, femeile având mai puține oportunități de a ocupa poziții manageriale, reflectând inegalitățile de gen din societate în general (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

O conducere diversificată din punct de vedere al genului poate aduce beneficii semnificative organizațiilor. Atunci când egalitatea de gen nu este prioritară, organizațiile ratează avantajele unor stiluri de conducere variate, idei inovatoare și o eficiență sporită.

Organizațiile care neglijează importanța echilibrului de gen în rolurile de conducere riscă să consolideze disparitățile existente și să rateze oportunități valoroase. Provocările sistemice persistente—precum prejudecățile instituționale, mentoratul inadecvat și sistemele de sprijin insuficiente—pot împiedica avansarea femeilor în roluri de lider. Aceste probleme nu afectează doar dinamica organizațională, ci perpetuează și inegalitățile din societate în general.

Mai mult, lipsa reprezentării femeilor în roluri de conducere afectează percepțiile sociale despre femei ca lideri și modele de urmat. Această subreprezentare limitează vizibilitatea capacităților de conducere ale femeilor și are impact asupra aspirațiilor generațiilor viitoare. Pentru a aborda aceste provocări în mod eficient, organizațiile trebuie să adopte strategii cuprinzătoare care să promoveze egalitatea de gen și să elimine barierele existente.

Această sesiune de formare a fost dezvoltată în cadrul Acordului-cadru de Grant de Operare CERV „REVIVE” (Revealing European Values in Volunteering in Europe) și a Acordului Specific 2024 „Voluntariat, Egalitate, Drepturi și Acțiune” (VERA 2024). Scopul este de a consolida capacitățile organizațiilor membre și

ale altor părți interesate în îmbunătățirea egalității de gen în rolurile de conducere (Consilii de Administrație). Prin concentrarea pe identificarea barierelor, explorarea strategiilor de echitate și abordarea provocărilor organizaționale specifice, această formare urmărește să sprijine organizațiile de voluntariat în crearea unui mediu de conducere mai inclusiv și eficient. Materialele se axează în special pe creșterea incluziunii femeilor, dar evidențiază, de asemenea, importanța unei abordări generale incluzive și încurajează considerarea problemei dintr-o perspectivă mai puțin binară.

2. Participanți

Această sesiune de formare este destinată personalului și voluntarilor din organizațiile care implică voluntari și care doresc să-și îmbunătățească abilitățile și înțelegerea în privința promovării egalității de gen în cadrul Consiliilor lor de Administrație și în alte poziții și roluri de conducere ale voluntarilor. Scopul este de a identifica barierele, de a explora strategii pentru echitate și de a aborda provocări specifice din cadrul organizațiilor lor.

3. Obiective de învățare

1. Înțelegerea principiilor, beneficiilor și provocărilor egalității de gen în conducerea organizațiilor care implică voluntari, inclusiv a politicilor și cadrelor relevante.
2. Recunoașterea și analizarea barierelor care împiedică egalitatea de gen în rolurile de conducere din cadrul OSC, precum și explorarea unor strategii pentru abordarea acestor provocări.
3. Explorarea cadrelor practice și a instrumentelor care pot fi utilizate pentru promovarea egalității de gen în rolurile de conducere, cu accentul pe punerea bazelor pentru soluții viitoare.

4. Rezultate ale învățării

1. Participanții vor fi capabili să explice principiile și semnificația egalității de gen în conducere și să înțeleagă rolul acestora în îmbunătățirea eficienței organizațiilor care implică voluntari.

2. Participanții vor dobândi perspective asupra barierelor care împiedică egalitatea de gen în rolurile de conducere din cadrul OSC și vor explora strategii inițiale pentru abordarea acestor bariere.
3. Participanții vor dobândi abilitățile necesare pentru a începe să dezvolte și să implementeze soluții practice care să promoveze echitatea de gen în conducere în cadrul organizațiilor lor și să contribuie activ la crearea unor medii mai incluzive și de sprijin pentru toate genurile.
4. Participanții vor recunoaște valoarea acestor abilități și

5. Evaluarea sesiunii de formare

Evaluarea este esențială pentru a aprecia eficacitatea și impactul eforturilor collaborative prin examinarea mai multor aspecte cheie:

- Lucru în echipă – Evaluarea modului în care echipa a colaborat, a comunicat și s-a sprijinit reciproc pe parcursul procesului.
- Mediu – Analiza dacă a fost stabilit un mediu de sprijin și deschis, care să permită participanților să își exprime liber gândurile și experiențele.
- Dobândirea cunoștințelor – Măsurarea măsurii în care participanții au acumulat noi perspective, abilități și înțelegeri relevante pentru rolurile și obiectivele lor.
- Căi strategice – Identificarea unor direcții și strategii noi pe care organizația le poate urma pe baza rezultatelor activității.
- Advocacy pentru schimbare – Evaluarea modului în care activitatea poate influența și promova eforturile de advocacy pentru schimbare în contextul național sau local, asigurându-se că organizația contribuie la îmbunătățiri sistematice mai largi.

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

Referința proiectului (numărul proiectului): 101194233

Tipul activității: Formare

Titlul evenimentului: Formare privind genul în conducerea OSC

Durata evenimentului în zile: 0,3

Evenimentul a avut loc fizic sau online?: [Răspunsul trebuie completat]



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)



6. Agenda propusă pentru sesiunea de formare 2025

18:00 - 18:20	Bun venit, introducere și context <i>Trainerii se vor prezenta și vor explica de ce susțin această sesiune și în ce context, și anume proiectul CEV VERA 2025 cofinanțat prin programul CERV. Trainerul va descrie spațiul de formare (fizic sau online) și va explica eventualele caracteristici cheie.</i>
18:20 - 18:30	Cunoașterea reciprocă <i>Dacă participanții se cunosc deja, se vor folosi exerciții în care își vor împărtăși câteva fapte interesante, de exemplu „speed date” sau împerecherea participanților, având 2 minute pentru a se prezenta și a explica de ce sunt pasionați de voluntariat. Se poate lua în considerare solicitarea pronunțurilor preferate ale participanților în această parte a evenimentului.</i>
18:30 - 18:40	Motivații și așteptări. Reguli ale grupului. <i>Exercițiu pentru a explora motivația participării la sesiune și așteptările legate de rezultate. Se vor stabili și conveni regulile grupului.</i>
18:40 - 18:50	Prezentarea agendei și a obiectivelor formării <i>Se vor evidenția clar așteptările care nu vor fi îndeplinite în acest moment sau se va ajusta programul, dacă este posibil, pentru a include unele dintre așteptări și nivelurile de experiență și conștientizare ale temelor abordate.</i>
18:50 - 19:00	Explorarea asocierii inițiale cu egalitatea de gen <i>Participanții își vor împărtăși prima asociere cu egalitatea de gen. Acest lucru poate fi realizat folosind cărți DIXIT, Resilio sau alte cărți asociative; folosind Mentimeter; scriind pe Post-it sau împărtășind verbal în plenar. În acest moment, se va stabili importanța contextului grupului și modul în care se identifică</i>

	cu tema și conceptele (gen, egalitate de gen, identitate de gen etc.)
19:00 - 19:50	Conținut teoretic și explorarea studiilor de caz pentru atingerea obiectivelor de învățare. Găsiți slide-urile aici. Input teoretic de la trainer pe următoarele teme principale: • Înțelegerea problemei • Înțelegerea conceptelor cheie • Rolul unei conduceri echilibrate din punct de vedere al genului în societatea civilă • Factori și provocări care influențează rolurile de conducere • Strategii și soluții practice pentru egalitatea de gen în conducerea OSC • Monitorizarea și evaluarea egalității de gen • Studii de caz • Resurse și lecturi suplimentare despre egalitatea de gen în OSC Dacă timpul permite, acest input poate fi împărțit în secțiuni mai mici, intercalate cu tehnici de învățare non-formală, cum ar fi jocul de rol, pentru a explora mai interactiv subiectele și problemele. Ce poate fi făcut: brainstorming pentru idei Se va concentra pe reflecție și elaborarea/propunerea de idei pentru planuri de acțiune organizaționale și personale, precum și pentru pașii următori. Ideile pot fi împărtășite în plenar, colectate prin instrumente online precum Mentimeter sau scrise individual. Deoarece temele legate de gen și identitate de gen pot fi complexe și profund personale, se recomandă alocarea de cât mai mult timp pentru reflecție și discuție.
19:50 - 20:00	Evaluarea sesiunii de formare/Validarea învățării <i>Este important să se acorde atenție în această secțiune pentru a aborda orice nevoie de sprijin pe care participanții ar putea avea în dezangajarea de la sesiune. Este esențial să fi conștient de efectele unor momente declanșatoare care ar fi</i>

putut apărea și de sprijinul suplimentar care poate fi necesar pentru a depăși sentimente și reacții dificile, oferind soluții și surse de sprijin ulterioare.

Observații finale

7. Concepte cheie

- **Sex:** Se referă la clasificarea biologică a unei persoane ca bărbat sau femeie, atribuită la naștere pe baza anatomiei fizice (de obicei organele genitale externe) și tradițional văzută ca fiind binară.
- **Gen:** Un construct social și cultural care atribuie roluri, comportamente și așteptări indivizilor pe baza sexului lor perceput. Normele de gen variază în funcție de cultură și societate și nu sunt strict legate de sexul biologic.
- **Conceptul binar al genului:** Clasificarea tradițională a persoanelor în două categorii distincte – „bărbați” și „femei” – pe baza sexului biologic și a rolurilor atribuite social. Această perspectivă ignoră adesea identitățile non-binare și cele diverse din punct de vedere al genului.
- **Non-binar:** O identitate de gen care nu se încadrează strict în categoriile de bărbat sau femeie. Persoanele non-binare se pot identifica ca ambele, niciuna sau undeva între acestea.
- **Identitate de gen:** Experiența internă profund simțită a fiecărei persoane în legătură cu genul, care poate să corespundă sau nu cu sexul atribuit la naștere. Identitatea de gen include percepția personală asupra corpului, care poate implica modificarea aspectului fizic, dacă este aleasă. De asemenea, cuprinde expresii precum vestimentația, vorbirea și manierele. Identitatea de gen poate fi în afara binomului tradițional masculin-feminin.
- **LGBTI+:** Un acronim care reprezintă lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali, intersexuali și alte identități sexuale și de gen diverse, inclusiv queer, non-binare și asexuale.
- **Integrarea dimensiunii de gen (Gender Mainstreaming):** O strategie pentru atingerea egalității de gen prin integrarea sistematică a perspectivelor, nevoilor și priorităților tuturor genurilor în politicile, programele și activitățile unei organizații, de la planificare la implementare și evaluare.
- **Date desagregate pe genuri:** Practica de a colecta, analiza și raporta date

separat pentru diferite genuri, pentru a asigura că impacturile și nevoile specifice de gen sunt capturate și abordate corect.

- **Analiza de gen:** O metodă de evaluare critică a modului în care diferențele în rolurile, responsabilitățile și oportunitățile de gen afectează indivizii într-un anumit context. Examinează relațiile de putere și modul în care acestea influențează accesul la resurse, luarea deciziilor și drepturile femeilor, bărbaților, fetelor, băieților și persoanelor cu identități de gen diverse.
- **Intersectionalitate:** Un cadru de înțelegere a modului în care multiple identități (cum ar fi genul, rasa, etnia, sexualitatea și clasa socială) se intersectează și modelează experiențele unui individ, în special în legătură cu discriminarea sau privilegiul.
- **Egalitatea de gen în luarea deciziilor:** Reprezentarea echitabilă și echilibrată a tuturor genurilor în rolurile de conducere și luare a deciziilor din cadrul organizațiilor, inclusiv în consiliile ONG-urilor.
- **Reprezentarea de gen în consiliile ONG-urilor:** Promovarea activă a echilibrului de gen în componența consiliilor ONG-urilor este esențială pentru promovarea egalității de gen în luarea deciziilor.
- **Cote de echilibru de gen:** În unele contexte, se implementează cote de gen pentru a asigura că un procent minim din pozițiile de conducere sau din consilii sunt ocupate de femei sau persoane cu identități de gen subreprezentate. Aceste cote sunt văzute ca măsuri temporare pentru a corecta dezechilibrele istorice în rolurile de conducere.

8. Resurse și Lecturi Suplimentare

- 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](#)
- Organizațiile societății civile și egalitatea de gen: Integrarea și împuternicirea în politicile publice față de societatea civilă. Lopes, Monica & Ferreira, Virginia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015) <https://feji.us/dqcmke>

- **Video:** *De ce egalitatea de gen este benefică pentru toată lumea* – 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>
- Standardul global pentru responsabilitatea organizațiilor societății civile: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Strategia UE pentru egalitatea de gen: [EU Gender Equality Strategy](#)
- Angajamentele OSCE privind egalitatea de gen: [OSCE Gender Equality](#)
- Agenda ONU Femei pentru egalitatea de gen: [UN Women Gender Equality](#)
- Raportul EIGE privind egalitatea de gen: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- Planul de acțiune al UE privind drepturile omului și democrația 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Standarde de egalitate de gen: : [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recomandare privind egalitatea de gen și mass-media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Inițiativele France Volontaires pentru egalitatea de gen: [France Volontaires Publications](#)
- Female Factor privind decalajul de leadership de gen: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Revista Alliance despre leadership-ul femeilor în organizațiile societății civile: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Cursuri Coursera despre leadership și analiza de gen: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) și [Gender Analytics](#)
- Politica de egalitate de gen a CARE International: <https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025



Co-funded by
the European Union

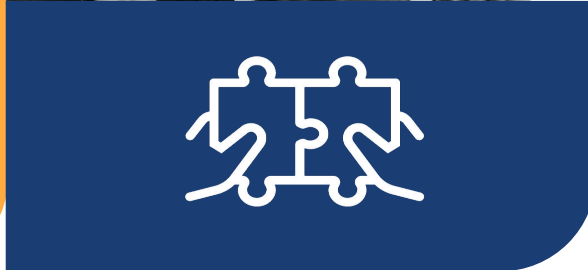
Project Number: 101194233

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

- Politica de egalitate de gen a Conservation International: [Vizualizare](#)
- Politica de echitate, diversitate și incluziune a NCVO: <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equality-diversity-inclusion>
- Politica de egalitate de gen a Norwegian People's Aid: https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Oxfam – Prezentare generală a participării femeilor în leadership: [Oxfam Leadership Report](#)
- Consiliul Europei – Compass: Manual pentru educația în domeniul drepturilor omului cu tinerii: [Compass Manual](#)



EGALITATEA DE GEN ÎN CONDUCEREA OSC (Consiliile de Administrație)



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)

Prezentarea problemei

Cercetările CEV au demonstrat că, deși femeile dedică mai mult timp voluntariatului decât bărbații, ele au mai puține șanse să ocupe roluri reprezentative/de conducere în consiliile organizațiilor.



Perspective CIVICUS privind liderii de sex feminin d...

societatea civilă

Nevoia de mai mulți lideri de sex feminin

CIVICUS subliniază necesitatea globală de a avea mai multe femei în roluri de lideri în organizațiile societății civile pentru a spori eficiența și a promova Drepturile Omului.

Beneficiile lideratului feminin

Reprezentarea diversă în conducere duce la rezultate mai bune și la organizații ale societății civile (OSC) mai eficiente.

Pași de acțiune

CIVICUS recomandă promovarea lideratului feminin prin inițiative și sisteme de sprijin specifice.

Înțelegerea conceptelor cheie: Sex, Gen și Identitate



Sexul se referă la diferențele biologice dintre bărbați și femei, inclusiv anatomia reproducătoare și caracteristicile sexuale secundare. Este, de obicei, clasificat ca masculin sau feminin și atribuit la naștere pe baza caracteristicilor fizice. Este important de reținut că sexul nu este sinonim cu identitatea de gen.



Genul se referă la rolurile, comportamentele, activitățile și așteptările pe care societatea le consideră adecvate pentru bărbați și femei. Este un construct social și cultural care include categorii precum masculin, feminin și non-binar. Genul variază în funcție de culturi și societăți și nu este strict legat de sexul biologic.



Identitatea de gen reprezintă percepția personală a propriului gen, care poate coincide sau nu cu sexul atribuit la naștere. Poate fi masculin, feminin, ambele, niciunul sau oriunde de-a lungul spectrului de gen. Identitatea de gen este o experiență personală și internă care poate să corespundă sau nu normelor și așteptărilor societale.

Intersecționalitate și Drepturile Omului: Un Cadru pentru Înțelegerea Inegalității

Definiție:

Intersecționalitatea este un cadru de analiză care examinează modul în care diverse forme de discriminare (de exemplu, rasă, clasă, gen, orientare sexuală) se intersectează și se combină pentru a crea experiențe unice de opresiune sau privilegiu.

Puncte cheie:

Intersecționalitatea evidențiază natura interconectată a categoriilor sociale și recunoaște faptul că indivizii experimentează multiple identități care se suprapun. Aceasta oferă o înțelegere mai nuanțată a inegalității și a problemelor sistematice.

Importanță:

Înțelegerea acestor concepte este esențială pentru a aborda eficient disparitățile de gen, a crea politici și practici incluzive și a asigura că toate vocile și experiențele sunt luate în considerare în eforturile de promovare a egalității de gen

Abordare bazată pe Drepturile Omului:

Integrarea principiilor internaționale ale drepturilor omului în practicile OSC, asigurând egalitatea și nediscriminarea.

Rolul leadership-ului egal în funcție de gen în societatea civilă

Inclusivitate

Asigurarea includerii unor perspective diverse, stiluri variate de leadership și idei inovatoare în procesul decizional, contribuind astfel la o mai mare credibilitate.



Colaborare

Promovarea unor abordări colaborative în leadership pentru o mai bună luare a deciziilor.



Suștinere

Încurajarea altora în roluri de conducere va avea un impact asupra generațiilor viitoare.



Încurajare

Promovarea schimbării sistemice pentru a aborda inegalitățile de gen.



Factori și provocări care influențează rolurile de leadership



Educație & Ocupație



Vârstă & Gen



Domenii afectate



Biasuri instituționale



Lipsa mentoratului



**Echilibrul între viața
profesională și
personală**

Strategii și soluții practice pentru egalitatea de gen în leadership-ul organizațiilor societății civile (CSO)

Politici	Formare	Sprijin îmbunătățit	Recunoaștere egală & oportunități egale	Echilibrul între viața profesională și personală
Dezvoltarea și aplicarea unor politici cuprinzătoare de egalitate de gen în cadrul CSO, în special pentru pozițiile de conducere. Asigurarea unei alocări adecvate a resurselor pentru implementarea strategiilor eficiente.	Implementarea programelor de training care: -Abordează și reduc biasurile instituționale din cadrul CSO. -Se axează pe incluziune și stiluri de leadership colaborativ. -Promovează egalitatea de gen și dezvoltarea competențelor de leadership.	Crearea unor programe de mentorat și rețele de sprijin destinate în mod specific femeilor în roluri de leadership în CSO.	Adoptarea unor practici care asigură luarea în considerare a unor candidați diverși pentru pozițiile de conducere în CSO. Oferirea unor oportunități echitabile pentru avansarea în carieră și asumarea responsabilităților de leadership, indiferent de gen. Asigurarea unei recunoașteri și vizibilități echitabile pentru toate rolurile.	Elaborarea unor politici care sprijină echilibrul dintre muncă și viața personală (inclusiv voluntariatul) și oferă oportunități egale de avansare în carieră. Oferirea unor modalități flexibile de implicare pentru a răspunde diverselor nevoi ale angajaților și voluntarilor.

Monitorizare și evaluare pentru egalitatea de gen

Monitorizarea progresului în egalitatea de gen		Instrumente de monitorizare și evaluare a egalității de gen în leadership-ul CSO	
Urmărirea reprezentării de gen	Evaluarea impactului	Metrici și indicatori	Revizuiți periodice
Monitorizarea și raportarea periodică a distribuției de gen în rolurile de conducere din organizațiile societății civile (CSO).	Analiza efectului leadership-ului echitabil din punct de vedere al genului asupra succesului și eficienței organizaționale.	Utilizarea unor instrumente specifice pentru măsurarea reprezentării de gen și a impactului în pozițiile de conducere din CSO.	Realizarea de evaluări regulate pentru a urmări progresul și a ajusta strategiile în vederea îmbunătățirii rezultatelor privind egalitatea de gen.

Studiu de caz: Sectorul de voluntariat din Austria

Focus	Constatări		Factori care influențează avansarea
	Disparități de gen	Raporturi specifice domeniului	
Inegalitatea socială în voluntariat în patru domenii: politică, servicii sociale, religie și sport.	Femeile sunt în general subreprezentate în roluri de conducere, în special în sport, politică și servicii sociale.	Voluntariat religios/bazat pe credință: Participare feminină ridicată (66,4%), iar femeile dețin 55,9% din rolurile de conducere. Servicii sociale: 55,3% dintre voluntari sunt femei, dar acestea sunt mai puțin prezente în poziții superioare. Sport: Doar 16,7% dintre lideri sunt femei, în ciuda unei participări feminine de 30,7%. Politică: 29,1% dintre voluntari sunt femei, iar disparitatea în rolurile de conducere este similară.	Educația și statutul ocupațional pot facilita accesul la poziții superioare, dar genul rămâne un factor determinant în ocuparea rolurilor de leadership.

CEV, 'Analiza de gen și inegalitatea în voluntariat'

Studiu de caz: Organizația de voluntariat din Stockholm

Context	Dezechilibru de gen	Concepte cheie	Constatări
Analiza unei organizații de voluntariat pentru salvare din Stockholm.	76% dintre voluntari sunt bărbați. Rolurile de conducere și supraveghere sunt predominant deținute de bărbați.	Reproducerea homosocială: Bărbații sunt incluși și promovați în detrimentul femeilor, creând un mediu dominat de bărbați. Norme masculine: Sarcinile și rolurile sunt atribuite pe criterii de gen, favorizând trăsăturile masculine și excluzând femeile.	• Discriminare: Femeile se confruntă atât cu discriminare organizațională, cât și culturală. • Stereotipizare: Competențele femeilor sunt adesea puse sub semnul întrebării; acestea trebuie să muncească mai mult pentru a fi recunoscute. • Bariere structurale: Normele organizaționale prioritizează munca în detrimentul responsabilităților familiale, dezavantajând femeile. • Impact: Femeile au șanse mai mici de avansare sau de a fi luate în serios într-un mediu dominat de bărbați.

CEV, 'Gender analysis and inequality in volunteering'

Studiu de caz: France Volontaires

A obținut 54% femei în roluri de conducere prin practici de recrutare și programe de dezvoltare incluzive.



Prezentare generală

France Volontaires este o organizație importantă care sprijină voluntariatul internațional.



Reprezentarea de gen

Femeile dețin 54% din rolurile de conducere în cadrul organizației.



Inițiative

Practicile de recrutare incluzive și programele de dezvoltare a leadership-ului care împuternicesc în mod specific femeile voluntare.



Impact

Procesele decizionale îmbunătățite și eficiența organizațională generală.

Studiu de caz: Consiliul Național pentru Organizații de Voluntariat (NCVO)

A atins 55% femei în poziții de conducere prin strategii de diversitate și inițiative de dezvoltare direcționate.



Prezentare generală

NCVO este principala organizație umbrelă pentru organizațiile de voluntariat din Anglia.



Reprezentarea de gen

Femeile dețin 55% din rolurile de conducere în cadrul NCVO



Inițiative

Strategii de diversitate și incluziune care promovează paritatea de gen la toate nivelurile, precum și programe specifice de dezvoltare a leadership-ului pentru sprijinirea avansării femeilor.



Impact

O organizație mai dinamică și eficientă.

Studiu de Caz Specific Național - Organizații



Ce se poate face?

- Reflecție
- Redactarea/propunerea ideilor pentru planuri de acțiune personale și pașii următori



Resurse și lecturi suplimentare despre egalitatea de gen în OSC-uri (Organizații ale Societății Civile)



Politici Internaționale

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



Rapoarte și Date

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



Online Resources

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

Alte resurse utile și lecturi suplimentare despre egalitatea de gen în organizațiile societății civile (CSO)

- 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](#)

EU SURVEY

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

Referința proiectului (numărul proiectului): 101194233

Tip de activitate: Training

Titlul evenimentului: Training on Equality Gender in CSO Leadership (Consilii)

Durata evenimentului în zile: 0,3

Evenimentul a avut loc fizic sau a fost online?

