



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)

Manuál školenia: Rodová rovnosť vo vedení mimovládnych organizácií

1. Pozadie

Aj keď je občianska spoločnosť a dobrovoľníctvo často vnímané ako inkluzívne prostredie, údaje ukazujú výrazné nerovnosti v účasti a na vedúcich pozíciách. Faktory ako rod, socioekonomický status, vzdelanie a sociálne väzby prispievajú k tejto nerovnováhe, pričom ženy majú menej príležitostí na manažérske pozície, čo reflektuje širšie spoločenské rodové nerovnosti (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

Rodovo rôznorodé riadenie prináša organizáciám významné výhody. Ak nie je rodová rovnosť prioritou, organizácie prichádzajú o benefity rôznorodých štýlov riadenia, inovatívnych nápadov a zvýšenej efektivity.

Organizácie, ktoré prehliadajú dôležitosť rodovej vyváženosti na riadiacich pozíciách, riskujú prehlbovanie existujúcich nerovností a stratu cenných príležitostí. Pretrvávajúce systémové prekážky – ako inštitucionálne predsudky, nedostatočné mentorstvo a neefektívne systémy podpory – môžu brániť ženám v postupe na riadiace pozície. Tieto problémy ovplyvňujú nielen dynamiku organizácií, ale zároveň udržiavajú širšie spoločenské nerovnosti.

Okrem toho, nedostatok žien v riadiacich funkciách ovplyvňuje spoločenské vnímanie žien ako líderiek a vzorov. Táto pod-reprezentácia obmedzuje viditeľnosť ich líderských schopností a ovplyvňuje ambície budúcich generácií. Na účinné riešenie týchto výziev je nevyhnutné, aby organizácie zaviedli komplexné stratégie podporujúce rodovú rovnosť a odstraňujúce existujúce bariéry.

Toto školenie bolo vyvinuté v rámci programu CERV Operating Grant Framework Agreement “REVIVE” (Revealing European Values in Volunteering in Europe) a 2024 Specific Agreement “Volunteering, Equality, Rights and Action” (VERA 2024). Jeho cieľom je posilniť kapacity členských organizácií a ďalších zainteresovaných strán v oblasti podpory rodovej rovnosti v riadení (v správnych radách). Školenie sa zameriava na identifikáciu prekážok, preskúmanie stratégií rovnosti a riešenie špecifických výziev v rámci organizácií, aby pomohol dobrovoľníckym organizáciám vytvárať inkluzívnejšie a efektívnejšie riadenie. Materiály kladú dôraz na zvýšenie

zastúpenia žien vo vedení, no zároveň upozorňujú na potrebu celkovej inkluzívnej stratégie, ktorá podporuje širší pohľad na rodovú rovnosť aj mimo tradičných binárnych rámcov.

2. Účastníci

Toto školenie je určené pre zamestnancov a dobrovoľníkov organizácií zapájajúcich dobrovoľníkov, ktorí si chcú rozšíriť svoje zručnosti a porozumenie v oblasti zlepšovania **rodovej rovnosti** v ich správnych radách a na ďalších riadiach dobrovoľníckych pozíciách/rolách. Školenie sa zameriava na identifikáciu prekážok, skúmanie stratégií rovnosti a adresovanie konkrétnych výziev v rámci ich organizácií.

3. Ciele vzdelávania

1. Pochopiť princípy, výhody a výzvy rodovej rovnosti na úrovni riadenia v organizáciách zapájajúcich dobrovoľníkov, vrátane relevantných politík a rámcov.
2. Rozpoznať a analyzovať prekážky rodovej rovnosti na riadiacich pozíciách v občianskych organizáciách a preskúmať stratégie na riešenie týchto výziev.
3. Preskúmať praktické rámce a nástroje, ktoré môžu byť použité na podporu rodovej rovnosti na riadiacich pozíciách, s dôrazom na vytváranie základov pre budúce riešenia.

4. Výstupy vzdelávania

1. Účastníci budú schopní vysvetliť princípy a význam rodovej rovnosti na úrovni riadenia a pochopiť jej úlohu pri zvyšovaní efektivity organizácií zapájajúcich dobrovoľníkov.
2. Účastníci získajú prehľad o prekážkach, ktoré bránia rodovej rovnosti na riadiacich pozíciách v občianskych organizáciách, a preskúmajú základné stratégie na ich prekonanie.
3. Účastníci si osvoja zručnosti potrebné na tvorbu a implementáciu praktických riešení na podporu rodovej rovnosti na úrovni riadenia vo svojich

organizáciách a aktívne prispievajúcich k vytváraniu inkluzívnejšieho a podporného prostredia pre všetky rody.

4. Účastníci si uvedomia hodnotu týchto zručností a poznatkov pre svoje organizácie a prejavia odhodlanie aplikovať a zdieľať svoje poznatky s cieľom podporovať kultúru rodovej rovnosti a inkluzívneho riadenia.

5. Vyhodnotenie školenia

Hodnotenie je kľúčové pre posúdenie efektívnosti a dopadu spolupráce prostredníctvom analýzy viacerých zásadných aspektov:

- Tímová práca – Hodnotenie efektivity tímovej spolupráce, komunikácie a vzájomnej podpory počas celého procesu.
- Prostredie – Posúdenie, či bolo vytvorené podporné a otvorené prostredie, ktoré umožnilo účastníkom voľne zdieľať svoje myšlienky a skúsenosti.
- Nadobudnutie vedomostí – Meranie rozsahu, v akom účastníci získali nové poznatky, zručnosti a pochopenie relevantné pre ich role a ciele.
- Strategické smerovanie – Identifikácia nových možných smerov a stratégií, ktoré môže organizácia na základe výsledkov práce ďalej rozvíjať.
- Advokácia zmeny – Hodnotenie, ako môže táto práca ovplyvniť a podporiť advokačné snahy na zmeny v národnom alebo lokálnom kontexte, čím organizácia prispeje k širším systémovým zlepšeniam.

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

Referencia projektu (číslo projektu): 101140501

Typ aktivity: Školenie

Názov podujatia: Školenie o rode na riadiacich pozíciách v občianskych organizáciách

Trvanie podujatia v dňoch: 0,3

Prebiehalo podujatie fyzicky alebo online?:



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. Navrhovaný program školenia na rok 2025

9:30 - 9:35	Privítanie, úvod a kontext <i>Predstavte sa a vysvetlite, prečo a v akom kontexte realizujete toto školenie, t. j. v rámci projektu CEV VERA 2025 spolufinancovaného programom CERV. Opíšte fyzický alebo online tréningový priestor a vysvetlite jeho kľúčové prvky.</i>
9:35 - 9:45	Vzájomné spoznávanie sa <i>Ak sa účastníctvo už pozná, využite aktivity, v ktorých sa podelia o zaujímavé fakty, napríklad „rýchle randenie“ alebo párové predstavenie sa, kde majú 2 minúty na vzájomné predstavenie a zdieľanie svojej motivácie pre dobrovoľníctvo. V tejto časti zvážte aj otázku na preferované zámená účastníkov.</i>
9:45 - 9:55	Motivácie a očakávania. Pravidlá skupiny <i>Cvičenie na preskúmanie motivácie účasti na školení a očakávaní od jeho výstupov. Spoločné dohodnutie a stanovenie pravidiel skupiny.</i>
9:55 - 10:00	Predstavenie programu a cieľov školenia <i>Jasné zhrnutie programu s dôrazom na to, ktoré očakávania nebudú na tomto školení naplnené, alebo úprava obsahu a prístupu tak, aby lepšie reflektoval úroveň skúseností a povedomia účastníkov o danej téme.</i>
10:00 - 10:10	Objavovanie prvotných asociácií s rodovou rovnosťou <i>Účastníci sa podelia o svoju prvú asociáciu s pojmom rodová rovnosť. Aktivita môže prebiehať prostredníctvom kariet DIXIT, Resilio alebo iných asocičných kariet, cez Mentimeter, písaním na Post-it lístky alebo verbálnym zdieľaním v pléne. V tomto momente je dôležité zdôrazniť kontext skupiny a spôsob, akým</i>

	sa identifikujú s témou a konceptmi (rod, rodová rovnosť, rodová identita atď.).
10:10 - 11:00	Teoretický obsah a skúmanie prípadových štúdií na dosiahnutie vzdelávacích cieľov. Prezentáciu nájdete tu. Teoretický vstup školiťela na hlavné témy: • Pochopenie problému • Pochopenie kľúčových pojmov • Úloha riadenia založeného na rodovej rovnosti v rámci občianskej spoločnosti • Faktory a výzvy pôsobiace na líderské role • Praktické stratégie a riešenia na podporu rodovej rovnosti na líderských pozíciách v občianskych organizáciách • Monitoring a hodnotenie pre rodovú rovnosť • Prípadové štúdie • Zdroje a doplňujúce čítanie o rodovej rovnosti v občianskych organizáciách <i>Ak čas dovoľí, tento vstup môže byť rozdelený na menšie časti, ktoré budú prerušené neformálnymi vzdelávacími technikami, ako je hranie rolí, aby sa téma a problémy preskúmali interaktívnejšie.</i>
11:00 - 11:20	Čo možno urobiť: brainstorming nápadov Zamerajte sa na reflexiu a tvorbu/návrhy akčných plánov pre organizácie a jednotlivcov a na ďalšie kroky. Nápady môžu byť zdieľané v plenárnej diskusii, zbierané prostredníctvom online nástrojov ako Mentimeter alebo individuálne napísané. Keďže témy týkajúce sa rodových otázok a rodovej identity môžu byť komplexné a veľmi osobné, odporúča sa venovať čo najviac času reflexii a diskusii.
11:20 - 11:30	Hodnotenie školenia/Overenie naučených poznatkov <i>Dbajte na to, aby ste v tejto časti venovali pozornosť potrebám účastníkov, ktorí môžu vyžadovať špecifickú podporu pri</i>

ukončovania školenia. Dôležité je byť si vedomý akýchkoľvek spúšťacích momentov, ktoré mohli nastať, a poskytnúť podporu na zvládnutie náročných pocitov a reakcií, ako aj ponúknuť možné riešenia a zdroje ďalšej podpory.

Záverečné slová

7. Kľúčové pojmy

- Pohlavie (Sex): Označuje biologickú klasifikáciu osoby ako muža alebo ženy, ktorá je priradená pri narodení na základe fyzickej anatómie (zvyčajne vonkajších pohlavných orgánov) a tradične vnímaná ako binárna.
- Rod (Gender): Spoločenský a kultúrny konštrukt, ktorý jednotlivcom priradzuje úlohy, správanie a očakávania na základe vnímaného pohlavia. Rodové normy sa líšia v rôznych kultúrach a spoločnostiach a nie sú striktné viazané na biologické pohlavie.
- Binárny koncept rodu: Tradičné rozdelenie ľudí do dvoch odlišných kategórií – „muži“ a „ženy“ – na základe biologického pohlavia a sociálne priradených rolí. Tento pohľad často prehliada nebinárne a rodovo rôznorodé identity.
- Nebinárne: Rodová identita, ktorá sa priamo nezaraďuje do kategórií muž alebo žena. Nebinárny jednotlivci sa môžu identifikovať ako oboje, ani jedno, alebo niekde medzi týmito kategóriami.
- Rodová identita: Hlboko prežívaný vnútorný pocit každého jednotlivca o vlastnom rode, ktorý sa môže, ale nemusí zhodovať s pohlavím priradeným pri narodení. Rodová identita zahŕňa osobné vnímanie vlastného tela, ktoré môže zahŕňať aj úpravy vzhľadu, ak si to osoba želá. Zahŕňa tiež prejavy, ako sú obliekanie, reč alebo gestá. Rodová identita môže presahovať tradičné binárne vnímanie mužského a ženského rodu.
- LGBTI+: Skratka označujúca lesbické, gay, bisexuálne, transrodové, intersexuálne a ďalšie rôznorodé sexuálne orientácie a rodové identity, vrátane queer, nebinárnych a asexuálnych identít.
- Rodový mainstreaming: Stratégia na dosiahnutie rodovej rovnosti

systematickým začlenením perspektív, potrieb a priorít všetkých rodov do politík, programov a aktivít organizácie – od plánovania až po realizáciu a hodnotenie.

- Rodovo rozčlenené údaje: Praktika zberu, analýzy a prezentácie údajov oddelene podľa rodov s cieľom presne zachytiť a riešiť rodovo špecifické vplyvy a potreby.
- Rodová analýza: Metóda kritického hodnotenia, ako rozdiely v rodových úlohách, povinnostiach a príležitostiach ovplyvňujú jedincov v konkrétnom kontexte. Skúma mocenské vzťahy a ich vplyv na prístup k zdrojom, rozhodovanie a práva žien, mužov, dievčat, chlapcov a rodovo rôznorodých osôb.
- Intersekcionalita: Rámec na pochopenie toho, ako sa viaceré identity (napr. rod, rasa, etnicita, sexualita a sociálna trieda) prelínajú a ovplyvňujú skúsenosti jednotlivca, najmä v súvislosti s diskrimináciou alebo privilégiami.
- Rodová rovnosť v rozhodovaní: Spravodlivé a vyvážené zastúpenie všetkých rodov v riadiacich a rozhodovacích pozíciách v organizáciách, vrátane správnych rád občianskych organizácií.
- Rodové zastúpenie v správnych radách občianskych organizácií: Aktívne presadzovanie rodovej vyváženosti v zložení správnych rád občianskych organizácií je kľúčové pre podporu rodovej rovnosti v rozhodovaní.
- Kvóty pre rodovú rovnosť: V niektorých kontextoch sa zavádzajú rodové kvóty, aby sa zabezpečilo, že minimálne percento riadiacich pozícií alebo pozícií v správnych radách budú zastávať ženy alebo osoby z rodovo nedostatočne zastúpených skupín. Tieto kvóty sa považujú za dočasné opatrenie na nápravu historických nerovnováh v riadiacich pozíciách.

8. Zdroje a doplňujúce čítanie

- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- CEV report: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- NCVO report: [NCVO Gender in Leadership](#)

- CIVICUS blog o ženských líderkách: [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: Prečo je rodová rovnosť prospešná pre všetkých, 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>
- Globálny štandard zodpovednosti občianskych organizácií: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť: [EU Gender Equality Strategy](#)
- Závazky OSCE v oblasti rodovej rovnosti: [OSCE Gender Equality](#)
- Program OSN pre rodovú rovnosť žien: [UN Women Gender Equality](#)
- EIGE report o rodovej rovnosti: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- Akčný plán EÚ pre ľudské práva a demokraciu 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Stratégia Rady Európy pre rodovú rovnosť 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Štandardy rodovej rovnosti: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Odporúčanie k rodovej rovnosti a médiám: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Iniciatívy rodovej rovnosti France Volontaires: publikácie [France Volontaires](#)
- Female Factor o rodovej priepasti v riadiacich pozíciách: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine o ženskom líderstve v občianskych organizáciách: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Kurzy Coursera o líderstve a rodovej analýze: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) a [Gender Analytics](#)



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025



Co-funded by
the European Union

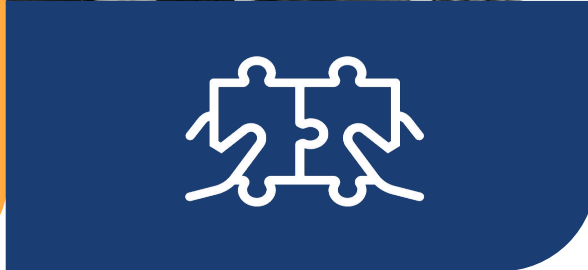
Project Number: 101194233

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

- Politika rodovej rovnosti CARE International:
<https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>
- Politika rodovej rovnosti Conservation International (CI):
<https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- Politika rovnosti, diverzity a inklúzie NCVO (National Council for Voluntary Organisations)
<https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equity-diversity-inclusion>
- Politika rodovej rovnosti Norwegian People's Aid:
https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Prehľad ženskej participácie vo vedení Oxfam: [Oxfam Leadership Report](#)
- Kompas Rady Európy: Manuál pre vzdelávanie o ľudských právach s mladými ľuďmi: [Compass Manual](#)



RODOVÁ ROVNOST VO VEDENÍ MIMOVLÁDNYCH ORGANIZÁCIÍ



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)

Formulácia problému

Výskum CEV ukázal, že hoci ženy venujú dobrovoľníctvu viac času ako muži, je menej pravdepodobné, že budú zastávať reprezentatívne alebo vedúce pozície v rozhodovacích orgánoch mimovládnych organizácií.



CIVICUS: Pohľad na ženské líderky v občianskej spoločnosti

Potreba väčšieho zastúpenia žien-líderiek

CIVICUS zdôrazňuje celosvetovú potrebu väčšieho zastúpenia žien vo vedení mimovládnych organizácií s cieľom zvýšiť ich efektivitu a podporiť ľudské práva.

Výhody ženského líderstva

Rôznorodosť vo vedení prináša lepšie výsledky a zvyšuje efektivitu mimovládnych organizácií.

Kroky k zmene

CIVICUS odporúča podporovať ženské líderstvo prostredníctvom cielených iniciatív a podporných systémov.

Pochopenie kľúčových pojmov: Pohlavie, rod a identita



Pohlavie (sex) označuje biologické rozdiely medzi mužmi a ženami, vrátane reprodukčných orgánov a sekundárnych pohlavných znakov. Zvyčajne sa kategorizuje ako mužské alebo ženské a je priradené pri narodení na základe fyzických charakteristík. Je dôležité si uvedomiť, že pohlavie nie je synonymom rodovej identity.



Rod (gender) sa vzťahuje na spoločensky a kultúrne definované roly, správanie, aktivity a očakávania, ktoré spoločnosť považuje za vhodné pre mužov a ženy. Ide o spoločenský a kultúrny konštrukt, ktorý zahŕňa kategórie ako mužský, ženský a nebinárny. Rod sa líši v rôznych kultúrach a spoločnostiach a nie je striktne viazaný na biologické pohlavie.



Rodová identita je osobné vnímanie vlastného rodu, ktoré sa môže, ale nemusí zhodovať s pohlavím priradeným pri narodení. Môže byť mužská, ženská, oboje, žiadna alebo kdekoľvek na spektre rodovej identity. Rodová identita je individuálna a vnútorná skúsenosť, ktorá sa nemusí zhodovať so spoločenskými normami alebo očakávaniami.

Intersekcionalita a ľudské práva: Rámec pre pochopenie nerovnosti

Definícia

Intersekcionalita je rámec, ktorý skúma, ako sa rôzne formy diskriminácie (napr. rasa, trieda, rod, sexuálna orientácia) prelínajú a znásobujú, čím vytvárajú špecifické skúsenosti s útlakom alebo privilégiom.

Kľúčové body

Intersekcionalita zdôrazňuje vzájomnú prepojenosť spoločenských kategórií a uznáva, že jednotlivci majú viacero často sa prekrývajúcich identít. Poskytuje hlbšie pochopenie nerovností a systémových problémov.

Dôležitosť

Pochopenie týchto konceptov je kľúčové pre efektívne riešenie rodových nerovností, tvorbu inkluzívnych politík a praktík a zabezpečenie, aby boli všetky hlasy a skúsenosti zohľadnené v rámci snáh o rodovú rovnosť.

Prístup založený na ľudských právach

Integrácia medzinárodných princípov ľudských práv do činností občianskych organizácií s cieľom zabezpečiť rovnosť a nediskrimináciu.

Úloha rodovo vyváženého riadenia v občianskej spoločnosti

Inkluzivita

Zabezpečenie rôznorodých perspektív, rôznych štýlov riadenia a inovatívnych nápadov v rozhodovacom procese, čo prispieva k zvýšenej dôveryhodnosti.



Spolupráca

Podpora kolektívnych prístupov k riadeniu vedúca k lepšiemu rozhodovaniu.



Posilnenie

Podpora a rozvoj ďalších ľudí na líderských pozíciách ovplyvní budúce generácie..



Advokácia

Presadzovanie systémových zmien na odstránenie rodových nerovností.



Faktory a výzvy ovplyvňujúce riadiace pozície



Vzdelanie a
povolanie



Vek a rod



Ovplyvnené
odvetvia



Inštitucionálne
predsudky



Nedostatok
mentorstva



Rovnováha medzi
pracovným a
súkromným životom

Praktické stratégie a riešenia pre rodovú rovnosť v riadení občianskych organizácií

Politiky	Školenia	Posilnená podpora	Rovnaké uznanie a príležitosti	Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
Vypracovať a presadzovať komplexné politiky rodovej rovnosti v mimovládnych organizáciách, najmä na úrovni riadiacich pozícií. Zabezpečiť primerané finančné a personálne zdroje na implementáciu týchto stratégií.	Zaviesť vzdelávacie programy zamerané na: - Znižovanie inštitucionálnych predsudkov v mimovládnych organizáciách. - Podporu inkluzívnych a kolaboratívnych štýlov riadenia. - Rozvoj zručností v oblasti rodovej rovnosti a riadenia.	Vytvoriť mentoringové programy a podporné siete špeciálne určené pre ženy na vedúcich pozíciách v mimovládnych organizáciách.	Zaviesť mechanizmy zabezpečujúce, aby do vedúcich pozícií v MNO boli aktívne zvažovaní rôznorodí kandidáti. Zaručiť spravodlivé možnosti rastu zodpovednosti a vedúcich pozícií pre všetky rody. Zabezpečiť spravodlivé uznanie a viditeľnosť všetkým pracovným pozíciám bez ohľadu na rod.	Vypracovať politiky podporujúce rovnováhu medzi pracovným (dobrovoľníckym) a súkromným životom a zabezpečiť rovnaké príležitosti na kariérny postup. Ponúknuť flexibilné formy zapojenia, ktoré zohľadnia rozmanité potreby jednotlivcov.

Monitorovanie a hodnotenie rodovej rovnosti

Monitorovanie pokroku v rodovej rovnosti		Nástroje na monitorovanie a hodnotenie rodovej rovnosti v riadení občianskych organizácií	
Sledovanie rodového zastúpenia	Hodnotenie dopadu	Metriky a ukazovatele	Pravidelné hodnotenia
Pravidelné monitorovanie a vykazovanie rodového rozloženia na riadiacich pozíciách v MNO.	Posudzovanie vplyvu rodovo vyváženého vedenia na úspešnosť a efektivitu organizácie	Využívanie špecifických nástrojov na meranie rodového zastúpenia a jeho vplyvu v rámci vedúcich pozícií MNO.	Vykonávanie periodických hodnotení na sledovanie pokroku a úprava stratégií pre dosiahnutie lepších výsledkov v oblasti rodovej rovnosti.

Prípadová Štúdia: Dobrovoľnícky sektor v Rakúsku

Zameranie	Zistenia		Faktory ovplyvňujúce kariérny postup
	Rodový nepomer	Podiely podľa oblastí	
Sociálna nerovnosť v dobrovoľníctve v štyroch oblastiach: politika, sociálne služby, náboženstvo a šport.	Ženy sú vo všeobecnosti nedostatočne zastúpené v riadiacich pozíciách, najmä v športe, politike a sociálnych službách.	Dobrovoľníctvo založené na viere/vierouke: Ženy tvoria 66,4 % dobrovoľníkov a zastávajú 55,9 % vedúcich pozícií. Sociálne služby: 55,3 % žien medzi dobrovoľníkmi, ale menej žien na vyšších riadiacich pozíciách. Šport: Iba 16,7 % vedúcich pozícií zastávajú ženy, hoci tvoria 30,7 % všetkých dobrovoľníkov. Politika: 29,1 % ženskej účasti, pričom podobný nepomer sa prejavuje aj v riadiacich funkciách.	Vzdelanie a pracovné postavenie môžu zlepšiť prístup k vyšším pozíciám, avšak rod zostáva kľúčovým faktorom pri rozhodovaní o obsadení vedúcich funkcií. CEV, 'Gender analysis and inequality in volunteering'

Prípadová štúdia: Dobrovoľnícka organizácia v Štokholme

Kontext	Rodová nerovnováha	Kľúčové koncepty	Zistenia
Analýza dobrovoľníckej záchrannej organizácie v Štokholme.	76 % dobrovoľníkov sú muži. Vedúce a dozorné pozície zastávajú prevažne muži.	Homosociálna reprodukcia: Muži sú častejšie prijímaní a povyšovaní, čo vedie k prostrediu dominovanému mužmi. Maskulínne normy: Úlohy a pracovné pozície sú rodovo podmienené, uprednostňujú maskulínne vlastnosti a vytláčajú ženy.	Diskriminácia: Ženy čelia organizačnej aj kultúrnej diskriminácii. Stereotypizácia: Kompetencie žien sú často spochybňované, musia vynaložiť väčšie úsilie, aby získali uznanie. Štrukturálne bariéry: Organizačné normy uprednostňujú pracovné povinnosti pred rodinnými záväzkami, čo ženy znevýhodňuje. Dopad: Ženy majú menšie šance na kariérny postup a sú v mužskom prostredí brané menej vážne. <i>CEV, 'Gender analysis and inequality in volunteering'</i>

Prípadová štúdia: France Volontaires

Ženy obsadili 54 % vedúcich pozícií vďaka inkluzívnemu náboru a rozvojovým programom.



Prehľad

France Volontaires je významná organizácia podporujúca medzinárodné dobrovoľníctvo.



Rodové zastúpenie

Ženy zastávajú 54 % vedúcich pozícií v organizácii.



Iniciatívy

Inkluzívne náborové procesy a programy rozvoja líderských schopností, ktoré špecificky posilňujú postavenie dobrovoľníčok.



Dopad

Zlepšenie rozhodovacích procesov a celkovej efektívnosti organizácie.

Prípadová štúdia: National Council for Voluntary Organisations (NCVO)

Ženy obsadili 55 % vedúcich pozícií vďaka stratégiám diverzity a cieľným rozvojovým iniciatívam.



Prehľad

NCVO je hlavná zastrešujúca organizácia pre dobrovoľnícke organizácie v Anglicku.



Rodové zastúpenie

Ženy zastávajú 55 % vedúcich pozícií v NCVO.



Iniciatívy

Stratégie diverzity a inklúzie podporujúce rodovú rovnováhu na všetkých úrovniach spolu so špecifickými programami rozvoja líderských schopností na podporu kariérneho postupu žien.



Dopad

Dynamickejšie a efektívnejšie vedenie organizácie.

Prípadová štúdia zo Slovenska – organizácia

Čo môžeme urobiť?

- Reflexia
- Návrhy nápadov na osobné akčné plány a ďalšie kroky



Zdroje a doplňujúce čítanie o rodovej rovnosti v občianskych organizáciách



Medzinárodné politiky

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



Reporty a dáta

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



Online zdroje

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

Iné užitočné zdroje a doplňujúce čítanie o rodovej rovnosti v občianskych organizáciách

- CIVICUS blog o ženských líderkách: [Why We Need More Women Leaders](#)
- Globálny štandard zodpovednosti mimovládnych organizácií: [Global Standard Guidance Materials](#)
- Akčný plán EÚ pre ľudské práva a demokraciu 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Stratégia Rady Európy pre rodovú rovnosť 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Štandardy rodovej rovnosti: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Odporúčanie k rodovej rovnosti a médiám: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- Iniciatívy rodovej rovnosti France Volontaires: publikácie [France Volontaires](#)
- Prehľad ženskej participácie vo vedení Oxfam: [Oxfam Leadership Report](#)
- Female Factor o rodovej priepasti v riadiach pozíciách: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine o ženskom líderstve v mimovládnych organizáciách: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Kurzy Coursera o líderstve a rodovej analýze: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) a [Gender Analytics](#)

PRIESKUM EÚ

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

Referencia projektu (číslo projektu): 101194233

Typ aktivity: Školenie

Názov podujatia: Školenie o rodovej rovnosti na riadiacich pozíciách v MNO

Trvanie podujatia v dňoch: 0,3

Prebiehalo podujatie fyzicky alebo online?:

