

Nadpis 5.1 Rovnost pohlaví

1. Definice

Rovnost pohlaví je nezbytná pro vytvoření mírového, prosperujícího a udržitelného světa. Zatímco rovnost pohlaví platí pro všechna pohlaví, ženy jsou nejčastěji nedostatečně zastoupenou skupinou, a proto je jejich začlenění obzvláště důležité. Navzdory tomu, že ženy tvoří 50 % celosvětové populace, představují v průměru pouze 23 % trhu práce, což poukazuje na významný rozdíl, který je třeba řešit. Sport jako odraz společnosti a silná platforma hraje klíčovou roli při prosazování rovnosti žen a mužů a posilování postavení žen a dívek.

Dosažení genderové rovnosti ve sportu zahrnuje několik dimenzí, včetně rovné účasti, zastoupení a přístupu k rozhodovacím rolím. Zahrnuje také genderově citlivé rozhodování, rovnost v koučování a výuce, vymýcení genderově podmíněného násilí ve sportu a jeho prostřednictvím a odstraňování stereotypů ve sportu a jejich mediální pokrytí. Ženy ve vedoucích rolích jsou obzvláště důležité, protože jejich různé pohledy a zkušenosti přispívají k lepší výkonnosti organizace. Výzkum ukazuje, že různorodé týmy vynikají v řešení problémů a rozhodování a genderově vyvážené rady a výbory sportovních organizací jsou spojeny s efektivnější a inkluzivnější správou.

Navzdory těmto výhodám zůstávají ženy ve vedoucích pozicích v různých odvětvích, včetně sportu, nedostatečně zastoupeny. Toto nedostatečné zastoupení podtrhuje potřebu politik, které podporují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, flexibilní rozvrhy, mentorské programy, vzdělávací iniciativy a úsilí v boji proti diskriminaci na základě pohlaví. Taková opatření jsou zásadní pro zvýšení zastoupení žen ve vedoucích a rozhodovacích rolích.

Genderová nerovnost ve sportu byla rozsáhle zdokumentována v evropských publikacích, se značnou pozorností Evropské komise, Rady Evropy a Evropského parlamentu. Publikace z roku 2022 „Towards More Gender Equality in Sport“ od High-Level Group on Gender Equality in Sport zdůrazňuje hluboce zakořeněný sexismus, kterému ženy ve sportovní aréně čelí. Snahy o podporu genderové inkluзивity nabraly na síle a zaměřily se na odstranění genderové propasti v účasti, financování, mediální reprezentaci a zapojení fanoušků.

Významné události, jako jsou olympijské hry 2024, FIFA Women's World Cup 2023 a Women's Rugby World Cup 2023, spolu s rozšířením ženských profesionálních lig výrazně zvýšily viditelnost a podporu pro atletky. Mezi klíčové oblasti zaměření patří zajištění přístupu ke sportu, tělesné výchově a fyzické aktivitě pro ženy a dívky ze všech prostředí, zajištění odpovědných pozic ve správě sportu a zajištění spravedlivého přístupu ke zdrojům, platům, finančním pobídkám a sportovním zařízením. Kromě toho je kladen velký důraz na zvýšení citlivosti mediálního pokrytí žen ve sportu, na podporu opětovného začlenění sportovkyň na trh práce po jejich sportovní kariéře (duální kariéry) a na boj proti genderově podmíněnému násilí, včetně obtěžování a zneužívání.

Viz také témata: Řízení lidských zdrojů (1.3), Kariérní podpora pro zaměstnance/dobrovolníky (2.6), Externí komunikace (3.5), Stanovy (4.1), Demokratický proces a volby (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Postižení (5.3), Pravidla proti rasismu a antidiskriminaci (5.4), Bezpečný sport (5.5)

2. Ideální scénář

Existuje silná podpora ze strany vedení s aktivní podporou iniciativ pro rovnost žen a mužů na všech úrovních organizace, konkrétně v jejích oblastech odpovědnosti, přímých operací, organizace akcí a dopadu na komunity. Genderová rovnost je hluboce zakořeněna v organizační kultuře a zajišťuje, že prostupuje všemi aspekty rozhodování a operací. Využívá se gender budgeting s vyhrazenými finančními prostředky přidělenými speciálně na programy a iniciativy v oblasti rovnosti žen a mužů. Politiky jsou pravidelně monitorovány a aktualizovány, což odráží závazek k neustálému zlepšování a dodržování osvědčených postupů v oblasti rovnosti žen a mužů. Vzdělávání a úsilí o zvyšování povědomí jsou prioritou, aby se zdůraznil význam rovnosti žen a mužů v celé organizaci a mezi zúčastněnými stranami. Současně jsou nastaveny mentorské programy pro ženy. Je jmenována specializovaná komise/koordinátor pro rovnost žen a mužů, aby zajistila účinné provádění a monitorování strategií pro rovnost žen a mužů. Organizace přijímá komplexní strategii, která zahrnuje různé oblasti, včetně participace, koučování, úřadování a vedoucích rolí, čímž zajišťuje holistický přístup k rovnosti žen a mužů. Kromě toho organizace usiluje o minimálně 40% zastoupení každého pohlaví ve všech orgánech organizace, přičemž rovnost žen a mužů začleňuje jako základní princip do postupů správy a řízení. To je zakotveno v náborovém procesu, který odkazuje na jasná, otevřená, vhodná a objektivní kritéria způsobilosti, která zahrnují vyvážené zastoupení pohlaví a také termíny a věkové limity pro vedoucí pozice. Podporuje se kulturní posun směrem k větší genderové rovnosti a rozmanitosti, zpochybňuje stereotypy a předsudky, aby se vytvořilo inkluzivnější a posilující prostředí pro všechny zúčastněné. Gender mainstreaming má zajistit, že genderová hlediska budou začleněna do všech aspektů práce a komunikace organizace, což dále posílí její závazek k rovnosti žen a mužů.

3. Rizika

- Token ženy bez jakýchkoli rozhodovacích pravomocí ve vedení organizace.
- Snížení účasti žen ve sportu kvůli chybějícím vzorům.
- Snížení veřejné pověsti, protože organizace není reprezentativní pro své bezprostřední okolí.
- Nedostatek různých pohledů a zastoupení v rámci sportovní organizace, což vede k rozhodnutím, která nemusí plně zohledňovat potřeby a zájmy všech účastníků.
- Diskriminační praktiky a politiky mohou přetrvávat, což vede k vyloučení žen a dalších marginalizovaných pohlaví z vedoucích pozic, příležitostí a účasti.
- Právní námitky, včetně obvinění z diskriminace nebo obtěžování.
- Poškození dobrého jména organizace, což má za následek ztrátu důvěry a důvěryhodnosti mezi zúčastněnými stranami, sponzory a veřejností.

4. Nástroje a klíčové prvky

Nástroje	Klíčové prvky
Komise/koordinátor	<ul style="list-style-type: none"> • Komise pro rovnost žen a mužů/diverzitu, aby navrhla a sledovala řádné provádění strategie rovnosti žen a mužů. • Komise jako referenční bod pro označení prostoru pro zlepšení, ale také odbornosti a genderové optiky při jednáních/procesech rozhodování.
Strategie a akční plány	<ul style="list-style-type: none"> • Strategii přijímá vedení organizace

	<ul style="list-style-type: none"> • Klíčové cíle, jako jsou kvóty napříč všemi orgány organizace zakotvené ve stanovách organizace. • Akční plán s konkrétními kroky odvozenými ze strategie.
Kvóta/cíl	<ul style="list-style-type: none"> • Zavázat se ke kvótě ve statutu organizace. • 40%-60 zastoupení pohlaví ve správní radě, komisích, pracovních skupinách a delegátech Valného shromáždění.
Lidské zdroje	<ul style="list-style-type: none"> • Upravit náborové postupy tak, aby byly inkluzivní a transparentní a zajistily rovné příležitosti pro všechna pohlaví. • Rozšiřte náborové úsilí na různé platformy, abyste přilákali širší okruh kandidátů z nedostatečně zastoupených skupin. • Zajistěte, aby byly pozice znovu inzerovány, pokud se do užšího výběru dostane pouze jedno pohlaví. • Nabídka školení pro náboráře o genderově citlivé komunikaci a nevědomé zaujatosti.
Spojenci a vzory	<ul style="list-style-type: none"> • Závazek prostřednictvím písemných publikací (tj. politika, strategie, akční plány). • Mužští zastánci podporují a využívají své výsady a vlivu k vytváření příležitostí pro nedostatečně zastoupené jedince. • Ukažte ženské vzory za účelem normalizace a podpory genderové rozmanitosti.
Implementace/Školení/Vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> • Zvyšte povědomí a poskytněte školení o genderové citlivosti všem v organizaci. • Povinné kurzy vedení o respektování genderové rovnosti, identifikaci překážek a překonávání nevědomých předsudků.
Mentorské programy	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorské programy a budování kapacit pro rozvoj dovedností a zmírnění genderové propasti v rolích a pozicích. • Programy kariérního přechodu pro ženy zapojené do organizace. • Rovné zastoupení pohlaví mezi mentory a školení pro mentory.
Komunikace a zobrazování	<ul style="list-style-type: none"> • Genderově inkluzivní mediální a komunikační strategie rozšiřující úspěšné příběhy o genderové rozmanitosti. • Genderová rovnost v prezentaci a programování akcí. • Distribuuje marketingové materiály obsahující ženské vzory a citáty na různých platformách, včetně webových stránek, sociálních médií, brožur a prezentací.

5. Příklady dobré praxe

Příklad „Přístup k vedoucím rolím“

Organizace: Pokyny k dosažení rovnocennějšího vedení ve sportu – Projekt GAMES

Popis: Projekt GAMES – Guidance to Achieve More Equal leadership in Sport – si kladl za cíl zlepšit genderovou rovnost v klíčových vedoucích a rozhodovacích pozicích národních olympijských výborů. Hlavními nástroji jsou podpora strukturálních změn ve správě věcí veřejných, zlepšení porozumění

existujícím kulturním bariérám a povzbuzení NOC, aby spolupracovaly se svými členskými federacemi na vytvoření udržitelné změny. Na základě posouzení potřeb a základní studie navrhlo projektové konsorcium Globální fond akcí, který posloužil jako základ pro tvorbu Národních akčních plánů, přizpůsobených potřebám a připravenosti jeho tvůrce. Pool of Actions je strukturován do 3 hlavních pilířů, které pokrývají 9 klíčových témat pro řešení rovnosti žen a mužů ve vedení sportu, stejně jako řadu průřezových témat.

Další informace:

<https://games-project.com/>

[Soubor akcí – EOC EU Office \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org/)

Příklad „Přístup ke sportu“

Organizace: Řízení kurzu – World Sailing

Popis: Strategický dokument World Sailing, který má povzbudit více žen, aby se účastnily všech aspektů tohoto sportu. Představuje si, jak bude sport vypadat do roku 2032, a zahrnuje širokou škálu iniciativ a cílů v sedmi prioritních oblastech – trenéry, instruktory a vedoucí týmů, závodní funkcionáři, účast, para-inkluzivní plachtění, události, média a správa. Pro každý prvek strategie je uveden soubor konkrétních cílů s přidruženým termínem a také souhrn opatření, která budou přijata k dosažení těchto cílů.

Další informace: [Řízení kurzu • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](https://iwginsighthub.org/)

Příklad „Strategie a akční plán“ a „Přístup k vedoucím rolím“

Organizace : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Popis : FIH zahájila „Strategii udržitelného rozvoje pro hokej“, globální plán na sladění hokejových projektů s cíli udržitelného rozvoje OSN. Tato strategie se zaměřuje na tři hlavní aspekty udržitelnosti: Lidé, Planeta a Prosperita s cílem zajistit dlouhodobé zdraví tohoto sportu. Genderová rovnost je klíčovou složkou, zdůrazněnou případovými studiemi jako „Ženské modelky na vedoucích pozicích“ a „Atletky EY“. Strategie si klade za cíl především zmocnit hokejové zainteresované strany, jako jsou kontinentální federace (CF) a národní asociace (NA), vést hokejový rozvoj ve svých regionech. Snaží se také zapojit všechny členy FIH a hokejové zainteresované strany. Strategie také zdůrazňuje silný závazek k udržitelnosti a posiluje hokejové hodnoty, jako je rovnost pohlaví, inkluze a rozmanitost v rámci rozšířené strategie FIH Sustainability.

Další informace :

[FIH holistický přístup k udržitelnosti s genderovou rovností](#)

[FIH Empowerment and Engagement strategie](#)

Příklad „Přístup k vedoucím rolím“ a „Osvědčené postupy“

Organizace : Union Cycliste Internationale (UCI)

Popis : UCI zavedla stipendia na podporu účasti žen na každoročním kurzu a zkoušce sportovních ředitelů UCI, což má za následek rostoucí počet sportovních ředitelky. Tento diplom je povinný pro ty, kteří pracují s UCI WorldTeams , UCI ProTeams a UCI Women's WorldTeams . Role sportovních ředitelů zahrnuje dohlížení na pohodu týmu, rozhodování o závodech pod tlakem a poskytování vstupů do různých oblastí,

jako je trénink, vybavení a antidoping. Diplom pomohl zvýšit profesionalitu a genderovou rozmanitost ve sportu.

Průvodce nejlepšími postupy UCI Women in Cycling poskytuje základní strategie a iniciativy na podporu rovnosti žen a mužů a na podporu růstu účasti žen v cyklistice. Mezi klíčové oblasti zaměření patří:

- Propagace ženské cyklistiky
- Růst držitelů licencí a celkové účasti
- Rozvoj cyklistiky pro mládež
- Rozvoj a zlepšování výkonnosti ženské elity
- Příležitosti k rozvoji funkcí žen v rámci národních federací a cesty k vedoucím rolím

Další informace :

[Strategie rovnosti žen v kurzu sportovního ředitele UCI](#)

[Průvodce nejlepšími postupy UCI pro ženy v cyklistice](#)

6. Kroky na další úroveň

Do úrovně 2 ★★ "Rozvíjející se"	Do úrovně 3 ★★★ "Vývoj"	Do úrovně 4 ★★★★ "Založeno"	Do úrovně 5 ★★★★★ "Vložené"
<ul style="list-style-type: none"> • Zavést rovnost žen a mužů jako stálý bod programu na úrovni správní rady a přijmout jasný závazek ke zvýšení zastoupení žen v dobrovolných a vyšších vedoucích rolích v rámci organizace . • Vzdělávejte představenstvo o výhodách různorodého zastoupení pohlaví ve výkonných radách a výborech. • Sbírejte data o rozdělení pohlaví v různých rolích v organizaci, včetně 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulovat a přijmout komplexní politiku/strategii rovnosti žen a mužů. Zajistěte, aby politika byla veřejně dostupná. Identifikujte genderové mezery a výzvy prostřednictvím důkladné genderové rozpočtové analýzy, stanovte cíle pro řešení těchto problémů a definujte ukazatele pro měření pokroku, podle nichž se budou rozpočtové 	<ul style="list-style-type: none"> • Přidělte část provozního rozpočtu speciálně na rozvoj a implementaci politik, akčních plánů a programů zaměřených na rovnost žen a mužů pod vedením Komise/koordinátora pro rovnost žen a mužů . • Stanovit kvótu 40/60 zastoupení pohlaví v rozhodovacích orgánech na všech úrovních s omezením funkčního období. 	<ul style="list-style-type: none"> • Věnujte konkrétní část rozpočtu na iniciativy v oblasti rovnosti žen a mužů a zajistěte zohlednění všech potřeb a požadavků pohlaví. • Zahrnout genderové hledisko do navrhování, implementace, monitorování a hodnocení všech politik, regulačních opatření a výdajových programů na podporu rovnosti žen a mužů a boj proti diskriminaci. • Stanovte cílový poměr 40–60 % pro

<p>provozní a účastnické úrovň.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Začleňte genderovou perspektivu do komunikačních strategií organizace aktivním zvažováním genderových rozdílů ve všech zprávách, zajištěním inkluзивity a zastoupení v každé politice, procesu a společenské iniciativě. • Vyvíjet a přijímat zásady, které podporují flexibilní a přátelské pracovní prostředí pro rodinu. • Provádějte pravidelná školení pro zaměstnance, trenéry, úředníky, administrátory, sportovce a dobrovolníky o kulturní a genderové citlivosti se zaměřením na respektující jazyk a porozumění rozmanitosti . • Zajistěte, aby workshopy a školení poskytovaly podpůrnou atmosféru, která 	<p>alokace a činnosti řídit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zřídit Komisi pro rovnost žen a mužů s rovným zastoupením žen a mužů nebo jmenovat specializovaného koordinátora. Tento jednotlivec nebo skupina bude zodpovědná za vývoj, implementaci a hodnocení iniciativ v oblasti rovnosti žen a mužů, poskytování technického poradenství, koordinaci gender mainstreamingu ve všech programech a začleňování genderových aspektů do všech organizačních politik a strategií. • Pravidelně publikujte genderové statistiky napříč různými rolemi v organizaci, včetně provozních a účastnických úrovní ve výročních zprávách organizace, abyste mohli sledovat a sdělovat pokroky. • Implementujte zásady a programy, které podporují rovnováhu mezi 	<ul style="list-style-type: none"> • Vytvořte akční plány, které rozšíří příležitosti pro nedostatečně zastoupené pohlaví všech věkových kategorií ve sportu, včetně účasti, dobrovolnictví a vedoucích rolí. Zajistěte, aby tyto plány zahrnovaly lidi v celé jejich rozmanitosti. • Zajistěte, aby popisy práce používaly genderově citlivý jazyk a jasně vyjadřovaly závazek k rovnému zastoupení pohlaví. Rozšiřte náborové úsilí na různé platformy, abyste přilákali širší okruh kandidátů z nedostatečně zastoupených skupin. • Zajistěte rovné smluvní podmínky, včetně dohod o zaměstnání, médiích a sponzorství. • Požadovat, aby všichni řídicí a vedoucí pracovníci 	<p>zastoupení pohlaví ve výkonných radách, komisích, pracovních skupinách a mezi delegáty Valného shromáždění. Upravit stanovy a podzákoné předpisy tak, aby bylo zajištěno, že tyto cíle budou splněny ve stanovené lhůtě.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Začlenit genderovou rovnost do organizačních politik a stanov, požadující od členských organizací, aby dodržovaly stanovené cíle a podporovaly genderovou vyváženost ve vedoucích a řídicích rolích. • Aktivně podpořte a motivujte členské organizace, aby se zavázaly k rovnosti žen a mužů tím, že se přizpůsobí vašemu cílovému poměru a strategickým cílům. • Zavést mechanismy pro pravidelné sledování a hodnocení pokroku směrem k rovnosti žen a mužů, včetně sledování provádění strategií
--	--	---	--

<p>podporuje porozumění a empatii v otázkách rovnosti, diverzity a inkluze (ED&I.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Povzbuzujte genderové spojení zapojením dominantního pohlaví do rozhodovacích pozic s cílem podpořit nedostatečně zastoupené pohlaví a poskytnout jim přístup k příležitostem, které pro ně obvykle nejsou dostupné. • Zahájit iniciativy s cílem zpochybnit genderové stereotypy a zajistit spravedlivé zobrazení sportovkyň. • Školte komunikační pracovníky v otázkách genderu a rozmanitosti, abyste zajistili, že budou přesně a spravedlivě zastupovat všechna pohlaví v médiích a ve vztazích s veřejností. 	<p>prací/studiem, rodinnými závazky a sportovní účastí.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zkontrolujte a upravte všechny komunikační materiály, aby byly genderově citlivé, inkluzivní a neobsahovaly zaujaté výrazy. • Upravit náborové postupy tak, aby byly inkluzivní a transparentní, zajišťovaly rovné příležitosti pro všechna pohlaví a motivovaly k najímání nedostatečně zastoupených skupin na všech úrovních, zejména ve vedoucích rolích. • Zajistěte, aby alespoň 30 % pozic ve výkonných výborech / představenstvech a organizačních orgánech bylo obsazeno ženami, s podobným procentem ve vedoucích rolích. • Implementujte komplexní školení, mentorství, stipendia, networking a programy job-shadowingu, abyste podpořili 	<p>absolvovali povinná školení a workshopy o rovnosti žen a mužů, rozmanitosti a inkluzivním vedení. Zaměřte se na překonání nevědomých předsudků a identifikaci překážek, kterým ženy ve sportu čelí.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Povzbuzujte mužské zastánce, aby aktivně podporovali ženy a marginalizované skupiny tím, že zesílí svůj hlas, budete se zasazovat o jejich začlenění a zavedete politiku prosazující rovnost, jako jsou kvóty a termíny. • Podporovat rotaci členů ve vedoucích orgánech, zajistit rovnost pohlaví a zabránit segregaci rolí na základě pohlaví. • Zajistit rovné zastoupení žen a mužů ve všech výborech a komisích s vyváženým rozdělením rolí a úkolů, vyhnout se genderovému 	<p>pro rovnost žen a mužů a identifikace překážek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zajistěte, aby byly pozice znovu inzerovány, pokud se do užšího výběru dostane pouze jedno pohlaví, a požadujte písemná odůvodnění rozhodnutí o náboru a povýšení, která nezahrnují nedostatečně zastoupené pohlaví. • Pravidelně měřte a analyzujte odměňování a výhody napříč pracovní silou, abyste identifikovali a opravili rozdíly související s pohlavím, rolí a etnickým původem. Zajistit strukturální rovnost v odměňování. • Zaveďte procesy pro řešení všech forem ekonomické nerovnosti, včetně rozdílů v platech a důchodech, sponzorských příležitostí a sociálních výhod. Zajistit plné uplatňování práv žen podle vnitrostátního pracovního práva,
--	--	---	--

	<p>nedostatečně zastoupená pohlaví ve vedoucích a rozhodovacích pozicích.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vytvořte programy na podporu kariérních přechodů pro atletky, trenéry, rozhodčí a funkcionáře do vedoucích a řídicích rolí v rámci organizace. • Vytvořte vzdělávací programy napříč všemi sportovními strukturami, abyste zvýšili povědomí o genderových příležitostech a předsudcích a vytvořili cesty, jak se ženy mohou ujmout aktivní manažerské role. • Implementujte mediální a komunikační strategii, která aktivně ukazuje úspěšné příběhy žen ve vedení a zobrazuje je jako vzory pro normalizaci a podporu genderové rozmanitosti v rámci organizace. 	<p>přidělování výkonných a nerozhodovacích pozic.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuuje marketingové materiály s ženskými vzory na více platformách a zajistěte konzistentní zasílání zpráv. Využijte webové stránky, sociální média, brožury a prezentace k posílení těchto zpráv a rozšíření jejich dosahu. • Zahrnout zprávu o cílech a pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů do výroční zprávy organizace, která prokáže veřejný závazek vedení k rovnosti žen a mužů. 	<p>včetně rodičovské a mateřské dovolené.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nabídka školení pro náboráře, inzery, mentory a kouče o genderově citlivé komunikaci a nevědomé zaujatosti při náboru, inzerci a poskytování školení. • Zajistit genderovou rovnováhu mezi mentory a školiteli v programech školení, mentorství a job-shadowingu, aby se usnadnilo vytváření sítí peer-to-peer a sdílení znalostí. • Prokázat závazek organizace k rovnosti žen a mužů prostřednictvím veřejných zpráv a sdílení, zdůrazňujících pokrok a dodržování cílů v oblasti rovnosti žen a mužů .
--	--	---	---



	<ul style="list-style-type: none"> • Povzbudte mužské zastánce, aby podporovali rovnost žen a mužů zapojením se do dialogů, prosazováním inkluzivních politik a využíváním jejich platforem ke zvyšování povědomí a zpochybňování diskriminačních praktik. 		
--	---	--	--