

Naslov 5.1 Ravnopravnost spolova

1. Definicija

Ravnopravnost spolova ključna je za stvaranje mirnog, prosperitetnog i održivog svijeta. Dok se rodna ravnopravnost odnosi na sve spolove, žene su najčešće podzastupljena skupina, zbog čega je njihovo uključivanje posebno ključno. Unatoč tome što žene čine 50% svjetske populacije, one u prosjeku predstavljaju samo 23% tržišta rada, naglašavajući značajnu nejednakost koju treba riješiti. Sport, kao odraz društva i snažna platforma, igra ključnu ulogu u promicanju ravnopravnosti spolova i osnaživanju žena i djevojaka.

Postizanje rodne ravnopravnosti u sportu uključuje više dimenzija, uključujući jednako sudjelovanje, zastupljenost i pristup ulogama u donošenju odluka. Također uključuje rodno osjetljivo odlučivanje, jednakost u treniranju i podučavanju, iskorjenjivanje rodno uvjetovanog nasilja u i kroz sport te uklanjanje stereotipa u sportu i njihovom medijskom praćenju. Žene u rukovodećim ulogama su od posebnog značaja jer njihove različite perspektive i iskustva pridonose poboljšanoj organizacijskoj učinkovitosti. Istraživanja pokazuju da se različiti timovi ističu u rješavanju problema i donošenju odluka, a rodno uravnoteženi odbori i odbori u sportskim organizacijama povezani su s učinkovitijim i inkluzivnijim upravljanjem.

Unatoč ovim prednostima, žene su i dalje nedovoljno zastupljene na vodećim pozicijama u raznim sektorima, uključujući sport. Ova podzastupljenost naglašava potrebu za politikama koje promiču ravnotežu između poslovnog i privatnog života, fleksibilne rasporede, programe mentorstva, inicijative za obuku i napore u borbi protiv rodne diskriminacije. Takve su mjere ključne za povećanje zastupljenosti žena u rukovodećim ulogama i ulogama donošenja odluka.

Rodna neravnopravnost u sportu opsežno je dokumentirana u europskim publikacijama, uz značajnu pozornost Europske komisije, Vijeća Europe i Europskog parlamenta. Publikacija iz 2022. „Prema većoj rodnoj ravnopravnosti u sportu” Grupe na visokoj razini za rodnu ravnopravnost u sportu naglašava duboko ukorijenjeni seksizam s kojim se žene suočavaju u sportskoj areni. Napori za promicanje rodne inkluzivnosti dobili su zamah, fokusirajući se na uklanjanje rodnog jaza u sudjelovanju, financiranju, medijskom predstavljanju i angažmanu obožavatelja.

Događaji visokog profila kao što su Olimpijske igre 2024., FIFA Svjetsko prvenstvo za žene 2023. i Svjetsko prvenstvo u ragbiju za žene 2023., zajedno s širenjem ženskih profesionalnih liga, značajno su povećali vidljivost i podršku sportašicama. Ključna područja fokusa uključuju osiguravanje pristupa sportu, tjelesnom odgoju i tjelesnoj aktivnosti za žene i djevojke iz svih sredina, osiguravanje odgovornih položaja u upravljanju sportom i osiguravanje jednakog pristupa resursima, plaćama, financijskim poticajima i sportskim objektima. Uz to, jak je naglasak na senzibiliziranju medijskog izvještavanja o ženama u sportu, podržavanju reintegracije sportašica na tržište rada nakon njihove sportske karijere (dvostruke karijere) i borbi protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući uznemiravanje i zlostavljanje.

Vidi također teme: Upravljanje ljudskim resursima (1.3), Podrška karijeri za osoblje/volontere (2.6), Vanjska komunikacija (3.5), Statuti (4.1), Demokratski proces i izbori (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Invaliditet (5.3), Pravila protiv rasizma i diskriminacije (5.4), siguran sport (5.5)

2. Idealan scenarij

Postoji snažna potpora vodstva, s aktivnom potporom inicijativama za rodnu ravnopravnost koja se pokazuje na svim razinama organizacije, posebno unutar njezinih sfera odgovornosti, izravnih operacija, organizacije događaja i utjecaja na zajednice. Ravnopravnost spolova duboko je ukorijenjena u organizacijsku kulturu, osiguravajući da prožima sve aspekte donošenja odluka i poslovanja. Primjenjuje se proračun za ravnopravnost spolova, s namjenskim sredstvima koja su posebno dodijeljena programima i inicijativama za ravnopravnost spolova. Politike se redovito prate i ažuriraju, odražavajući predanost stalnom poboljšanju i pridržavanju najboljih praksi u rodnoj ravnopravnosti. Obrazovanje i naponi za podizanje svijesti imaju prioritet kako bi se naglasila važnost rodne ravnopravnosti u cijeloj organizaciji i među dionicima. Istovremeno se uspostavljaju mentorski programi za žene. Imenuje se posebno povjerenstvo/koordinator za ravnopravnost spolova kako bi se osiguralo da se strategije za ravnopravnost spolova učinkovito provode i prate. Organizacija usvaja sveobuhvatnu strategiju koja obuhvaća različita područja, uključujući sudjelovanje, podučavanje, suđenje i uloge vodstva, osiguravajući holistički pristup rodnoj ravnopravnosti. Nadalje, organizacija teži minimalno 40% zastupljenosti svakog spola u svim tijelima organizacije, ugrađujući ravnopravnost spolova kao temeljno načelo u praksi upravljanja i upravljanja. To je ugrađeno kroz proces zapošljavanja koji se odnosi na jasne, otvorene, primjerene i objektivne kriterije podobnosti koji uključuju uravnoteženu zastupljenost spolova, kao i mandatna i dobna ograničenja za više pozicije. Potiče se kulturološki pomak prema većoj rodnoj jednakosti i raznolikosti, izazivajući stereotipe i predrasude kako bi se stvorilo inkluzivnije i osnažujuće okruženje za sve uključene. Rodno osviještena politika je prihvaćena kako bi se osiguralo da su rodna pitanja integrirana u sve aspekte rada i komunikacije organizacije, čime se dodatno jača njezina predanost rodnoj ravnopravnosti.

3. Rizici

- Token žene bez ikakvih ovlasti odlučivanja u vodstvu organizacije.
- Smanjenje sudjelovanja žena u sportu zbog nedostatka uzora.
- Smanjenje javnog ugleda jer organizacija ne predstavlja svoje neposredno okruženje.
- Nedostatak različitih perspektiva i zastupljenosti unutar sportske organizacije, što dovodi do odluka koje možda neće u potpunosti uzeti u obzir potrebe i interese svih sudionika.
- Diskriminatorne prakse i politike mogu i dalje postojati, što dovodi do isključivanja žena i drugih marginaliziranih spolova s vodećih pozicija, mogućnosti i sudjelovanja.
- Pravni izazovi, uključujući optužbe za diskriminaciju ili uznemiravanje.
- Narušiti ugled organizacije, što će rezultirati gubitkom povjerenja i kredibiliteta među dionicima, sponzorima i javnosti.

4. Instrumenti i ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
Povjerenstvo/koordinator	<ul style="list-style-type: none"> • Povjerenstvo za ravnopravnost spolova/raznolikost izraditi i pratiti pravilnu provedbu strategije za ravnopravnost spolova.

	<ul style="list-style-type: none"> • Komisija kao referentna točka za ukazivanje na prostor za poboljšanje, ali i stručnost i rodnu perspektivu na sastancima/postupcima donošenja odluka.
Strategija i akcijski planovi	<ul style="list-style-type: none"> • Strategiju usvaja vodstvo organizacije • Ključni ciljevi, kao što su kvote za sva organizacijska tijela ugrađene u statute organizacije. • Akcijski plan s konkretnim koracima koji proizlaze iz strategije.
Kvota/cilj	<ul style="list-style-type: none"> • Obvežite se na kvotu u statutu organizacije. • Zastupljenost spolova 40%-60 u odboru, komisijama, radnim skupinama i izaslanicama Opće skupštine.
Ljudski resursi	<ul style="list-style-type: none"> • Izmijeniti prakse zapošljavanja kako bi bile uključive i transparentne, osiguravajući jednake mogućnosti za sve spolove. • Proširite napore zapošljavanja na različite platforme kako biste privukli širi krug kandidata iz podzastupljenih skupina. • Pobrinite se da se radna mjesta ponovno oglašavaju ako samo jedan spol uđe u uži izbor. • Ponudite obuku za regrute o rodno osjetljivoj komunikaciji i nesvjesnoj pristranosti.
Saveznici i uzori	<ul style="list-style-type: none"> • Obveza putem pisanih publikacija (tj. politika, strategija, akcijski planovi). • Muški zagovornici podržavaju i koriste svoje privilegije i utjecaj kako bi stvorili prilike za nedovoljno zastupljene pojedince. • Predstavite ženske uzore za normalizaciju i promicanje rodne raznolikosti.
Implementacija/Obuka/Obrazovanje	<ul style="list-style-type: none"> • Podignite svijest i osigurajte obuku o rodnoj osjetljivosti za sve u organizaciji. • Obavezni tečajevi vodstva o poštivanju rodne ravnopravnosti, prepoznavanju prepreka i prevladavanju nesvjesnih predrasuda.
Mentorski programi	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorski programi i izgradnja kapaciteta za razvoj vještina i ublažavanje rodno jaza u ulogama i položajima. • Programi prijelaza u karijeru za žene uključene u organizaciju. • Ravnopravna zastupljenost spolova među mentorima i obuka za mentore.
Komunikacija i portretiranje	<ul style="list-style-type: none"> • Rodno inkluzivne medijske i komunikacijske strategije koje proširuju uspješne priče o rodnoj raznolikosti. • Ravnopravnost spolova u prezentaciji i programiranju događaja.

- Distribuirajte marketinške materijale koji prikazuju ženske uzore i citate na raznim platformama, uključujući web stranice, društvene medije, brošure i prezentacije.

5. Primjeri dobre prakse

Primjer “Pristup vodećim ulogama”

Organizacija: Smjernice za postizanje ravnopravnijeg vodstva u sportu – projekt GAMES

Opis: Projekt GAMES – Smjernice za postizanje ravnopravnijeg vodstva u sportu – imao je za cilj poboljšati ravnopravnost spolova na ključnim rukovodećim pozicijama i pozicijama odlučivanja u nacionalnim olimpijskim odborima. Glavni instrumenti su promicanje strukturnih promjena u upravljanju, povećanje razumijevanja postojećih kulturoloških prepreka i poticanje NOO-a da rade sa svojim savezima članicama na stvaranju održive promjene. Na temelju procjene potreba i osnovne studije, projektni konzorcij osmislio je Globalni skup aktivnosti koji je služio kao osnova za izradu Nacionalnih akcijskih planova, prilagođenih potrebama i spremnosti kreatora. Skup aktivnosti je strukturiran u 3 glavna stupa koji pokrivaju 9 ključnih tema za rješavanje pitanja rodne ravnopravnosti u sportskom vodstvu, kao i niz transverzalnih tema.

Dodatne informacije:

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

[Skup aktivnosti - Ured EOC-a za EU \(eurolympic.org\)](https://www.eurolympic.org/)

Primjer “Pristup sportu”

Organizacija: Upravljanje kursom – Svjetsko jedrenje

Opis: Strateški dokument Svjetskog jedrenja za poticanje većeg broja žena na sudjelovanje u svim aspektima sporta. Predviđa kako će sport izgledati do 2032. i obuhvaća širok raspon inicijativa i ciljeva u sedam prioritarnih područja – treneri, instruktori i voditelji timova, službene osobe utrke, sudjelovanje, parainkluzivno jedrenje, događaji, mediji i upravljanje. Skup specifičnih ciljeva s pridruženim rokom isporučuje se za svaki element strategije, kao i sažetak radnji koje će se poduzeti za postizanje tih ciljeva.

Dodatne informacije: [Upravljanje stazom • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwgsport.com\)](https://www.iwgsport.com/)

Primjer “Strategija i akcijski plan” i “Pristup vodećim ulogama”

Organizacija : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Opis : FIH je pokrenuo “Strategiju održivosti za hokej,” globalni plan za usklađivanje hokejaških projekata s UN-ovim ciljevima održivog razvoja. Ova se strategija usredotočuje na tri glavna aspekta održivosti: Ljudi, Planet i Prosperitet, s ciljem da se osigura dugoročno zdravlje sporta. Ravnopravnost spolova je ključna komponenta, istaknuta studijama slučaja kao što su “Ženski uzori na vodećim pozicijama” i “EY žene sportašice”. Strategija prvenstveno ima za cilj osnažiti dionike hokeja, kao što su kontinentalne federacije (CF) i nacionalne asocijacije (NA), da vode razvoj hokeja u svojim regijama. Također nastoji uključiti sve

članove FIH-a i dionike hokeja. Strategija također naglašava snažnu predanost održivosti i jača vrijednosti hokeja kao što su jednakost spolova, inkluzija i raznolikost unutar poboljšane Strategije održivosti FIH-a.

Dodatne informacije :

[FIH holistički pristup održivosti s ravnopravnošću spolova](#)

[FIH strategija osnaživanja i angažmana](#)

Primjer “Pristup vodećim ulogama” i “Najbolje prakse”

Organizacija : Union Cycliste Internationale (UCI)

Opis : UCI je uveo stipendije kako bi potaknuo sudjelovanje žena na godišnjem tečaju i ispitu za sportske direktore UCI-ja, što je rezultiralo sve većim brojem ženskih sportskih direktora. Ova je diploma obavezna za one koji rade s UCI WorldTeams , UCI ProTeams i UCI Women's WorldTeams . Uloga sportskih direktora uključuje nadziranje dobrobiti momčadi, donošenje odluka o utrci pod pritiskom i davanje doprinosa u raznim domenama poput treninga, opreme i borbe protiv dopinga. Diploma je pomogla u povećanju profesionalizma i rodne raznolikosti u sportu.

Vodič najboljih praksi UCI-ja za žene u biciklizmu pruža bitne strategije i inicijative za promicanje ravnopravnosti spolova i poticanje rasta sudjelovanja žena u biciklizmu. Ključna područja fokusa uključuju:

- Promocija ženskog biciklizma
- Rast nositelja licenci i ukupnog sudjelovanja
- Razvoj biciklizma za mlade
- Razvoj i poboljšanje performansi ženske elite
- Prilike za razvoj ženskih funkcija unutar nacionalnih saveza i putevi do vodećih uloga

Dodatne informacije :

[Strategija ravnopravnosti žena na tečaju sportskog direktora UCI- ja](#)

[UCI Vodič za najbolju praksu za žene u biciklizmu](#)

6. Koraci do sljedeće razine

Do razine 2 ★★ “U nastajanju”	Do razine 3 ★★★ “U razvoju”	Do razine 4 ★★★★ “Ustanovljeno”	Do razine 5 ★★★★★ “Ugrađen”
<ul style="list-style-type: none"> • Uspostavite ravnopravnost spolova kao stalnu točku dnevnog reda na razini odbora i jasno se obvezite na povećanje 	<ul style="list-style-type: none"> • Formulirati i usvojiti sveobuhvatnu politiku/strategiju ravnopravnosti spolova. Pobrinite se da politika bude javno dostupna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dodijeliti dio operativnog proračuna posebno za razvoj i provedbu politika ravnopravnosti spolova, akcijskih planova i rodno 	<ul style="list-style-type: none"> • Posvetite poseban dio proračuna inicijativama za ravnopravnost spolova, osiguravajući uzimanje u obzir

<p>zastupljenosti žena na volonterskim i višim rukovodećim pozicijama unutar organizacije .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obrazovati odbor o prednostima raznolike rodne zastupljenosti u izvršnim odborima i odborima. • Prikupite podatke o distribuciji spolova po različitim ulogama u organizaciji, uključujući operativnu razinu i razinu sudionika. • Uključiti rodnu perspektivu u komunikacijske strategije organizacije aktivnim razmatranjem rodno utemeljenih razlika u svim porukama, osiguravajući inkluzivnost i zastupljenost u svakoj politici, procesu i društvenoj inicijativi. • Razvijte i usvojite politike koje podržavaju fleksibilno radno okruženje prilagođeno obitelji. 	<p>Identificirajte rodne jazove i izazove kroz temeljitu rodnu proračunsku analizu, postavite ciljeve za rješavanje ovih problema i definirajte pokazatelje za mjerenje napretka, usmjeravanje proračunskih izdvajanja i aktivnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osnovati Povjerenstvo za ravnopravnost spolova s jednakom zastupljenošću spolova ili imenovati zaduženog koordinatora. Ovaj pojedinac ili grupa bit će odgovorni za razvoj, provedbu i evaluaciju inicijativa za ravnopravnost spolova, pružanje tehničkih smjernica, koordinaciju rodno osviještene politike u svim programima i integraciju rodnih pitanja u sve organizacijske politike i strategije. • Redovito objavljujte rodne statistike za različite uloge u 	<p>specifičnih programa pod vodstvom Povjerenstva/koordinatora za ravnopravnost spolova .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uspostaviti kvotu zastupljenosti spolova od 40/60 u tijelima odlučivanja na svim razinama, uz ograničenje mandata. • Napravite akcijske planove koji promiču mogućnosti za podzastupljeni spol svih dobni skupina u sportu, uključujući sudjelovanje, volontiranje i vodeće uloge. Pobrinite se da ovi planovi uključuju ljude u svojoj njihovoj raznolikosti. • Pobrinite se da opisi poslova koriste rodno osjetljiv jezik i da jasno izraze predanost jednakoj rodnoj zastupljenosti. Proširite napore zapošljavanja na različite platforme kako biste privukli širi krug kandidata iz podzastupljenih skupina. 	<p>svih potreba i zahtjeva roda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uključiti rodnu perspektivu u dizajn, provedbu, praćenje i evaluaciju svih politika, regulatornih mjera i programa potrošnje za promicanje rodne ravnopravnosti i borbu protiv diskriminacije. • Postavite ciljni omjer od 40%-60% za zastupljenost spolova u izvršnim odborima, komisijama, radnim skupinama i među delegatima Opće skupštine. Izmijeniti statute i podzakonske propise kako bi se osiguralo postizanje ovih ciljeva unutar definiranog vremenskog okvira. • Ugradite rodnu ravnopravnost u organizacijske politike i statute, zahtijevajući od organizacija članica da se pridržavaju postavljenih ciljeva i promiču ravnotežu spolova u rukovodećim i upravljačkim ulogama.
--	---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Provoditi redovite treninge za zaposlenike, trenere, dužnosnike, administratore, sportaše i volontere o kulturnoj i rodnoj osjetljivosti, s fokusom na jezik poštovanja i razumijevanje različitosti. • Pobrinite se da radionice i treninzi pružaju poticajnu atmosferu koja promiče razumijevanje i empatiju o pitanjima pravednosti, različitosti i uključenosti (ED&I.). • Potaknite rodno savezništvo angažiranjem dominantnog spola na mjestima odlučivanja kako biste podržali podzastupljeni spol, osiguravajući im pristup prilikama koje im obično nisu dostupne. • Pokrenuti inicijative za preispitivanje rodni stereotipa i osigurati pravedno 	<p>organizaciji, uključujući operativne razine i razine sudionika u godišnjim izvješćima organizacije kako biste pratili i komunicirali napredak.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provedite politike i programe koji podržavaju ravnotežu između rada/učenja, obiteljskih obveza i sudjelovanja u sportu. • Pregledajte i revidirajte sve komunikacijske materijale kako bi bili rodno osjetljivi, uključivi i bez pristranog jezika. • Izmijeniti prakse zapošljavanja tako da budu uključive i transparentne, osiguravajući jednake mogućnosti za sve spolove i potičući zapošljavanje nedovoljno zastupljenih skupina na svim razinama, posebno na rukovodećim pozicijama. • Osigurajte da najmanje 30% pozicija u izvršnim odborima/odborima i 	<ul style="list-style-type: none"> • Osigurati jednake ugovorne uvjete, uključujući poslove zapošljavanja, medija i sponzorstva. • Zahtijevati da svo rukovodeće i rukovodeće osoblje prođe obveznu obuku i radionice o rodnoj ravnopravnosti, raznolikosti i uključivom vodstvu. Usredotočite se na prevladavanje nesvjesne predrasude i prepoznavanje prepreka s kojima se susreću žene u sportu. • Potaknite muške zagovornike da aktivno podupiru žene i marginalizirane skupine pojačavanjem svojih glasova, zagovaranjem njihove uključenosti i provedbom politika za promicanje jednakosti poput kvota i ograničenja mandata. • Promicati rotaciju članova u vodećim 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivno podržite i motivirajte organizacije članice da se posvete rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem s vašim ciljanim omjerom i strateškim ciljevima. • Provesti mehanizme za redovito praćenje i evaluaciju napretka prema rodnoj ravnopravnosti, uključujući praćenje provedbe strategija rodne ravnopravnosti i identificiranje prepreka. • Osigurajte ponovni oglas za radna mjesta ako samo jedan spol uđe u uži izbor i zahtijevajte pisana obrazloženja za odluke o zapošljavanju i napredovanju koja ne uključuju podzastupljeni spol. • Redovito mjerite i analizirajte naknade i beneficije u radnoj snazi kako biste identificirali i ispravili razlike povezane sa spolom, ulogom i
--	---	---	---

<p>prikazivanje sportašica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obučite komunikacijsko osoblje o pitanjima roda i različitosti kako biste osigurali da točno i pravedno predstavljaju sve spolove u medijima i odnosima s javnošću. 	<p>organizacijskim tijelima budu popunjene ženama, sa sličnim postotkom na vodećim pozicijama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provedite sveobuhvatnu obuku, mentorstva, stipendije, umrežavanje i programe praćenja radnih mjesta kako biste osnažili nedovoljno zastupljene spolove na rukovodećim pozicijama i pozicijama donošenja odluka. • Napravite programe za podršku prijelazu karijere za žene sportašice, trenerice, sutkinje i dužnosnice u vodeće i upravljačke uloge unutar organizacije. • Razviti obrazovne programe u svim sportskim strukturama kako bi se podigla svijest o rodним prilikama i predrasudama te stvorili putevi za žene da preuzmu aktivne upravljačke uloge. 	<p>tijelima, osiguravajući ravnopravnost spolova i sprječavajući segregaciju uloga temeljenu na spolu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osigurati jednaku zastupljenost spolova u svim odborima i komisijama, uz uravnoteženu raspodjelu uloga i zadataka, izbjegavajući rodno uvjetovano dodjeljivanje izvršnih i neodlučujućih pozicija. • Distribuirajte marketinške materijale koji prikazuju ženske uzore na više platformi, osiguravajući dosljedno slanje poruka. Koristite web stranice, društvene medije, brošure i prezentacije kako biste pojačali te poruke i proširili njihov doseg. • Uključite izvješće o ciljevima rodne ravnopravnosti i napretku u godišnje izvješće organizacije, pokazujući javnu predanost vodstva 	<p>etničkom pripadnošću. Osigurati strukturnu pravednost u praksi plaća.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uspostavite procese za rješavanje svih oblika ekonomske nejednakosti, uključujući razlike u plaćama i mirovinama, mogućnosti sponzoriranja i socijalne beneficije. Osigurati potpunu primjenu prava žena prema nacionalnim zakonima o radu, uključujući roditeljski i roditeljni dopust. • Ponudite obuku za regrute, oglašivače, mentore i trenere o rodno osjetljivoj komunikaciji i nesvjesnoj pristranosti pri zapošljavanju, oglašavanju i izvođenju obuke. • Osigurajte rodnu ravnotežu među mentorima i trenerima u programima obuke, mentorstva i praćenja radnih mjesta kako bi se olakšalo međusobno
---	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Provedite medijsku i komunikacijsku strategiju koja aktivno prikazuje uspješne priče žena u vodstvu, prikazujući ih kao uzore za normalizaciju i promicanje rodne raznolikosti unutar organizacije. • Potaknite muške zagovornike da podrže ravnopravnost spolova uključivanjem u dijaloge, zagovaranjem uključivih politika i korištenjem svojih platformi za podizanje svijesti i suzbijanje diskriminatornih praksi. 	<p>rodnoj ravnopravnosti.</p>	<p>umrežavanje i razmjena znanja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pokažite predanost organizacije rodnoj ravnopravnosti kroz javna izvješća i komunikacije, ističući napredak i pridržavanje ciljeva rodne ravnopravnosti .
--	--	-------------------------------	---