

## Titolo 5.1 Parità di genere

### 1. Definizione

L'uguaglianza di genere è essenziale per creare un mondo pacifico, prospero e sostenibile. Sebbene l'uguaglianza di genere si applichi a tutti i sessi, le donne rappresentano molto spesso il gruppo sottorappresentato, rendendo la loro inclusione particolarmente cruciale. Nonostante le donne costituiscano il 50% della popolazione mondiale, esse rappresentano in media solo il 23% del mercato del lavoro, evidenziando una significativa disparità che deve essere affrontata. Lo sport, in quanto riflesso della società e potente piattaforma, svolge un ruolo chiave nella promozione dell'uguaglianza di genere e nell'emancipazione di donne e ragazze.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nello sport coinvolge molteplici dimensioni, tra cui la parità di partecipazione, rappresentanza e accesso ai ruoli decisionali. Comprende anche un processo decisionale sensibile al genere, l'uguaglianza nell'allenamento e nell'insegnamento, l'eliminazione della violenza di genere nello e attraverso lo sport e l'eliminazione degli stereotipi nello sport e nella loro copertura mediatica. Le donne in ruoli di leadership sono particolarmente vitali, poiché le loro diverse prospettive ed esperienze contribuiscono a migliorare le prestazioni organizzative. La ricerca mostra che team diversificati eccellono nella risoluzione dei problemi e nel processo decisionale, e che consigli e comitati equilibrati di genere nelle organizzazioni sportive sono collegati a una governance più efficace e inclusiva.

Nonostante questi vantaggi, le donne rimangono sottorappresentate nelle posizioni di leadership in vari settori, compreso lo sport. Questa sottorappresentanza sottolinea la necessità di politiche che promuovano l'equilibrio tra lavoro e vita privata, orari flessibili, programmi di tutoraggio, iniziative di formazione e sforzi per combattere la discriminazione di genere. Tali misure sono cruciali per aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e decisionali.

La disuguaglianza di genere nello sport è stata ampiamente documentata nelle pubblicazioni europee, con un'attenzione significativa da parte della Commissione Europea, del Consiglio d'Europa e del Parlamento Europeo. La pubblicazione del 2022 "Verso una maggiore uguaglianza di genere nello sport" del gruppo ad alto livello sull'uguaglianza di genere nello sport evidenzia il radicato sessismo che le donne devono affrontare nell'arena sportiva. Gli sforzi per promuovere l'inclusione di genere hanno acquisito slancio, concentrandosi sulla chiusura del divario di genere nella partecipazione, nei finanziamenti, nella rappresentazione nei media e nel coinvolgimento dei tifosi.

Eventi di alto profilo come i Giochi Olimpici del 2024, la Coppa del Mondo femminile FIFA 2023 e la Coppa del mondo di rugby femminile 2023, insieme all'espansione dei campionati professionistici femminili, hanno aumentato significativamente la visibilità e il supporto per le atlete. Le principali aree di intervento includono garantire l'accesso allo sport, all'educazione fisica e all'attività fisica per donne e ragazze di ogni provenienza, garantire posizioni di responsabilità nella governance dello sport e fornire un accesso equo alle risorse, agli stipendi, agli incentivi finanziari e alle strutture sportive. Inoltre, viene posta una forte enfasi sulla sensibilizzazione della copertura mediatica delle donne nello sport, sul sostegno al reinserimento delle atlete nel mercato del lavoro dopo la loro carriera atletica (doppia carriera) e sulla lotta alla violenza di genere, comprese le molestie e gli abusi.

Vedi anche argomenti: Gestione delle risorse umane (1.3), Sostegno alla carriera del personale/volontari (2.6), Comunicazione esterna (3.5), Statuti (4.1), Processo democratico ed elezioni (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Disabilità (5.3), Regole antirazzismo e antidiscriminazione (5.4), Sport Sicuro (5.5)

## 2. Scenario ideale

C'è un forte sostegno da parte della leadership, con un sostegno attivo alle iniziative sull'uguaglianza di genere dimostrato a tutti i livelli dell'organizzazione, in particolare nelle sue sfere di responsabilità, operazioni dirette, organizzazione di eventi e impatto sulle comunità. L'uguaglianza di genere è profondamente radicata nella cultura organizzativa, garantendo che permea tutti gli aspetti del processo decisionale e delle operazioni. Viene utilizzato il bilancio di genere, con fondi dedicati stanziati specificamente per programmi e iniziative sull'uguaglianza di genere. Le politiche vengono regolarmente monitorate e aggiornate, riflettendo l'impegno per il miglioramento continuo e l'adesione alle migliori pratiche in materia di uguaglianza di genere. Viene data priorità agli sforzi di formazione e sensibilizzazione per sottolineare l'importanza dell'uguaglianza di genere in tutta l'organizzazione e tra le parti interessate. Contemporaneamente vengono istituiti programmi di tutoraggio per le donne. Viene nominata una commissione/coordinatore dedicata all'uguaglianza di genere per garantire che le strategie sull'uguaglianza di genere siano effettivamente implementate e monitorate. L'organizzazione adotta una strategia globale che comprende varie aree, tra cui la partecipazione, il coaching, l'arbitraggio e i ruoli di leadership, garantendo un approccio olistico all'uguaglianza di genere. Inoltre, l'organizzazione si impegna a raggiungere una rappresentanza minima del 40% di ciascun genere in tutti gli organi organizzativi, incorporando l'uguaglianza di genere come principio fondamentale nelle pratiche di governance e gestione. Ciò è incorporato nel processo di assunzione che fa riferimento a criteri di ammissibilità chiari, aperti, appropriati e oggettivi per includere una rappresentanza equilibrata di generi, nonché limiti di mandato ed età per le posizioni senior. Viene promosso un cambiamento culturale verso una maggiore uguaglianza di genere e diversità, sfidando stereotipi e pregiudizi per creare un ambiente più inclusivo e responsabilizzante per tutti i soggetti coinvolti. Il mainstreaming di genere viene adottato per garantire che le considerazioni di genere siano integrate in tutti gli aspetti del lavoro e delle comunicazioni dell'organizzazione, rafforzando ulteriormente il suo impegno per l'uguaglianza di genere.

## 3. Rischi

- Donne simboliche senza alcun potere decisionale alla guida dell'organizzazione.
- Diminuzione della partecipazione femminile allo sport a causa della mancanza di modelli di ruolo.
- Diminuzione della reputazione pubblica in quanto l'organizzazione non è rappresentativa del suo ambiente immediato.
- Mancanza di prospettive e rappresentanze diverse all'interno dell'organizzazione sportiva, che porta a decisioni che potrebbero non considerare pienamente le esigenze e gli interessi di tutti i partecipanti.
- Possono persistere pratiche e politiche discriminatorie, che portano all'esclusione delle donne e di altri generi emarginati dalle posizioni di leadership, dalle opportunità e dalla partecipazione.
- Sfide legali, comprese accuse di discriminazione o molestie.

- Danneggiare la reputazione dell'organizzazione, con conseguente perdita di fiducia e credibilità tra le parti interessate, gli sponsor e il pubblico.

#### 4. Strumenti ed elementi chiave

<i>Strumenti</i>	<i>Elementi chiave</i>
<b>Commissione/Coordinatore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Commissione per l'uguaglianza di genere/diversità con il compito di elaborare e monitorare la corretta attuazione della strategia sull'uguaglianza di genere.</li> <li>• La Commissione come punto di riferimento per indicare margini di miglioramento ma anche competenza e lente di genere nelle riunioni/processi decisionali.</li> </ul>
<b>Strategia e piani d'azione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategia adottata dalla leadership dell'organizzazione</li> <li>• Obiettivi chiave, come le quote tra tutti gli organi organizzativi incorporati negli statuti dell'organizzazione.</li> <li>• Piano d'azione con passi concreti derivati dalla strategia.</li> </ul>
<b>Quota/Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impegnarsi a rispettare una quota nello statuto dell'organizzazione.</li> <li>• Rappresentanza di genere del 40%-60 per il consiglio di amministrazione, le commissioni, i gruppi di lavoro e i delegati dell'Assemblea generale.</li> </ul>
<b>Risorse umane</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificare le pratiche di reclutamento affinché siano inclusive e trasparenti, garantendo pari opportunità per tutti i sessi.</li> <li>• Estendere gli sforzi di reclutamento su varie piattaforme per attirare un bacino più ampio di candidati provenienti da gruppi sottorappresentati.</li> <li>• Garantire che le posizioni vengano ripubblicate se viene selezionato un solo genere.</li> <li>• Offrire formazione ai reclutatori sulla comunicazione sensibile al genere e sui pregiudizi inconsci.</li> </ul>
<b>Alleati e modelli di ruolo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impegno attraverso pubblicazioni scritte (ad esempio politica, strategia, piani d'azione).</li> <li>• I sostenitori uomini sostengono e usano i loro privilegi e la loro influenza per creare opportunità per gli individui sottorappresentati.</li> <li>• Presentare modelli di ruolo femminili per normalizzare e promuovere la diversità di genere.</li> </ul>
<b>Attuazione/Formazione/Istruzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizzare e fornire formazione sulla sensibilità di genere a tutti i membri dell'organizzazione.</li> <li>• Corsi di leadership obbligatori sul rispetto dell'uguaglianza di genere, sull'identificazione degli ostacoli e sul superamento dei pregiudizi inconsci.</li> </ul>

<p><b>Programmi di tutoraggio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmi di tutoraggio e rafforzamento delle capacità per sviluppare competenze e mitigare il divario di genere nei ruoli e nelle posizioni.</li> <li>• Programmi di transizione professionale per le donne coinvolte nell'organizzazione.</li> <li>• Parità di genere tra i mentori e formazione dei mentori.</li> </ul>
<p><b>Comunicazione e rappresentazione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Media e strategie di comunicazione inclusivi di genere che amplificano le storie di successo della diversità di genere.</li> <li>• Parità di genere nella presentazione e programmazione degli eventi.</li> <li>• Distribuisci materiali di marketing con modelli e citazioni femminili su varie piattaforme, inclusi siti Web, social media, brochure e presentazioni.</li> </ul>

## 5. Esempi di buone pratiche

### Esempio "Accesso a ruoli di leadership"

**Organizzazione:** Guida per raggiungere una leadership più equa nello sport – Progetto GAMES

**Descrizione:** Il progetto GAMES – Guidance to Achieve More Equal leadership in Sport – mirava a migliorare l'uguaglianza di genere nelle posizioni chiave di leadership e decisionali dei Comitati Olimpici Nazionali. Gli strumenti principali stanno promuovendo cambiamenti strutturali nella governance, migliorando la comprensione delle barriere culturali esistenti e incoraggiando le NOC a lavorare con le loro federazioni membro per creare un cambiamento sostenibile. Sulla base di una valutazione delle esigenze e di uno studio di base, il consorzio del progetto ha progettato un pool globale di azioni che ha funge da base per la creazione di piani d'azione nazionali, adattati alle esigenze e alla prontezza del progettista. Il pool di azioni è strutturato in 3 pilastri principali che coprono 9 temi chiave per affrontare la parità di genere nella leadership sportiva, oltre a una serie di temi trasversali.

**Ulteriori informazioni:**

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

[Gruppo di azioni - Ufficio UE dell'EOC \(eurolympic.org\)](http://eurolympic.org)

### Esempio "Accesso allo sport"

**Organizzazione:** Direzione del corso – World Sailing

**Descrizione:** Un documento strategico di World Sailing per incoraggiare più donne a partecipare a ogni aspetto di questo sport. Prevede come sarà lo sport entro il 2032 e comprende una vasta gamma di iniziative e obiettivi in sette aree prioritarie: allenatori, istruttori e team leader, ufficiali di regata, partecipazione, vela para-inclusiva, eventi, media e governance. Per ciascun elemento della strategia viene fornita una serie di obiettivi specifici con una scadenza associata, nonché una sintesi delle azioni che saranno intraprese per raggiungere tali obiettivi.

**Ulteriori informazioni:** [Guidare il corso • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwgsingithub.org\)](http://iwgsingithub.org)

### Esempio "Strategia e piano d'azione" e "Accesso ai ruoli di leadership"

**Organizzazione** : Federazione Internazionale di Hockey (FIH)

**Descrizione** : FIH ha lanciato la "Strategia di sostenibilità per l'hockey", un piano globale per allineare i progetti di hockey con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Questa strategia si concentra su tre aspetti principali della sostenibilità: persone, pianeta e prosperità, con l'obiettivo di garantire la salute dello sport a lungo termine. L'uguaglianza di genere è una componente chiave, evidenziata da casi di studio come "Modelli di ruolo femminili in posizioni di leadership" e "Le atlete donne EY". La strategia mira principalmente a consentire alle parti interessate dell'hockey, come le Federazioni Continentali (CF) e le Associazioni Nazionali (NA), di guidare lo sviluppo dell'hockey nelle loro regioni. Cerca inoltre di coinvolgere tutti i membri della FIH e le parti interessate dell'hockey. La strategia sottolinea inoltre un forte impegno per la sostenibilità e rafforza i valori dell'hockey come l'uguaglianza di genere, l'inclusione e la diversità all'interno della strategia di sostenibilità FIH rafforzata.

**Ulteriori informazioni** :

[di FIH con uguaglianza di genere](#)

[Strategia di Empowerment e Coinvolgimento di FIH](#)

### Esempio "Accesso a ruoli di leadership" e "Best practices"

**Organizzazione** : Unione Ciclistica Internazionale (UCI)

**Descrizione** : L'UCI ha introdotto borse di studio per incoraggiare la partecipazione delle donne al corso e all'esame annuali per direttori sportivi dell'UCI, con il risultato che un numero crescente di direttori sportivi donne. Questo diploma è obbligatorio per coloro che lavorano con UCI WorldTeams , UCI ProTeams e UCI Women's WorldTeams . Il ruolo dei direttori sportivi comprende la supervisione del benessere della squadra, il prendere decisioni di gara sotto pressione e il fornire input in vari ambiti come la formazione, le attrezzature e l'antidoping. Il diploma ha contribuito ad aumentare la professionalità e la diversità di genere nello sport.

La Guida alle migliori pratiche per le donne nel ciclismo dell'UCI fornisce strategie e iniziative essenziali per promuovere l'uguaglianza di genere e favorire la crescita della partecipazione delle donne nel ciclismo. Le principali aree di interesse includono:

- Promozione del ciclismo femminile
- Crescita dei licenziatari e della partecipazione complessiva
- Sviluppo del ciclismo giovanile
- Sviluppo e miglioramento delle prestazioni d'élite delle donne
- Opportunità per sviluppare le funzioni delle donne all'interno delle federazioni nazionali e percorsi verso ruoli di leadership

**Ulteriori informazioni** :

[La strategia per la parità delle donne nel corso per Direttore Sportivo dell'UCI](#)

[Guida alle migliori pratiche per le donne nel ciclismo UCI](#)

## 6. Passi al livello successivo

<p>Al livello 2 ★★ "Emergente"</p>	<p>Al livello 3 ★★★ "In via di sviluppo"</p>	<p>Al livello 4 ★★★★ "Stabilito"</p>	<p>Al livello 5 ★★★★★ "Incorporato"</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilire l'uguaglianza di genere come punto permanente dell'ordine del giorno a livello di consiglio di amministrazione e assumere un chiaro impegno ad aumentare la rappresentanza delle donne nei ruoli di volontariato e di leadership all'interno dell'organizzazione e .</li> <li>Educare il consiglio sui vantaggi di una diversa rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei comitati.</li> <li>Raccogliere dati sulla distribuzione del genere tra i vari ruoli nell'organizzazione e, compresi i livelli operativi e dei partecipanti.</li> <li>Incorporare una prospettiva di genere nelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulare e adottare una politica/strategia globale per l'uguaglianza di genere. Garantire che la politica sia disponibile al pubblico</li> <li>Identificare i divari e le sfide di genere attraverso un'analisi approfondita del budget di genere , fissare obiettivi per affrontare questi problemi e definire indicatori per misurare i progressi, guidare le allocazioni di budget e le attività.</li> <li>Istituire una commissione per l'uguaglianza di genere con pari rappresentanza di genere o nominare un coordinatore dedicato. Questo individuo o gruppo sarà responsabile dello sviluppo, dell'implementazione e della valutazione delle iniziative sull'uguaglianza di genere, fornendo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assegnare una parte del budget operativo specificamente per lo sviluppo e l'attuazione di politiche, piani d'azione e programmi specifici per l'uguaglianza di genere sotto la guida della Commissione/Coordinatore per l'uguaglianza di genere .</li> <li>Stabilire una quota di rappresentanza di genere pari a 40/60 negli organi decisionali a tutti i livelli, con limiti di mandato.</li> <li>Creare piani d'azione che promuovano le opportunità per il genere sottorappresentato o di tutte le età nello sport, inclusa la partecipazione, il volontariato e i ruoli di leadership. Garantire che questi piani includano le</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedicare una parte specifica del budget alle iniziative sulla parità di genere, garantendo la considerazione di tutte le esigenze e richieste di genere.</li> <li>Incorporare una prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di tutte le politiche, misure normative e programmi di spesa per promuovere l'uguaglianza di genere e combattere la discriminazione.</li> <li>Stabilire un rapporto obiettivo del 40%-60% per la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione, nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e tra i delegati dell'Assemblea generale. Modificare lo statuto e lo statuto per garantire che questi obiettivi</li> </ul>

<p>strategie di comunicazione dell'organizzazione e considerando attivamente le differenze basate sul genere in tutti i messaggi, garantendo inclusività e rappresentanza in ogni politica, processo e iniziativa sociale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare e adottare politiche che supportino un ambiente di lavoro flessibile e favorevole alla famiglia.</li> <li>• Condurre sessioni di formazione regolari per dipendenti, allenatori, funzionari, amministratori, atleti e volontari sulla sensibilità culturale e di genere, concentrandosi su un linguaggio rispettoso e sulla comprensione della diversità .</li> <li>• Garantire che workshop e sessioni di formazione forniscano un'atmosfera favorevole che promuova la comprensione e</li> </ul>	<p>una guida tecnica, coordinando l'integrazione della dimensione di genere in tutti i programmi e integrando le considerazioni di genere in tutte le politiche e strategie organizzative.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicare regolarmente statistiche di genere nei vari ruoli dell'organizzazione , compresi i livelli operativi e dei partecipanti, nei rapporti annuali dell'organizzazione per monitorare e comunicare i progressi.</li> <li>• Implementare politiche e programmi che supportino l'equilibrio tra lavoro/studio, impegni familiari e partecipazione sportiva.</li> <li>• Esaminare e rivedere tutti i materiali di comunicazione affinché siano sensibili al genere, inclusivi e privi di linguaggio distorto.</li> <li>• Modificare le pratiche di</li> </ul>	<p>persone in tutta la loro diversità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire che le descrizioni delle mansioni utilizzino un linguaggio sensibile al genere e indichino chiaramente l'impegno per una pari rappresentanza di genere. Estendere gli sforzi di reclutamento su varie piattaforme per attirare un bacino più ampio di candidati provenienti da gruppi sottorappresentati.</li> <li>• Garantire condizioni contrattuali paritarie, compresi occupazione, media e accordi di sponsorizzazione.</li> <li>• Richiedere a tutto il personale dirigente e di leadership di sottoporsi a corsi di formazione e workshop obbligatori sull'uguaglianza di genere, la diversità e la leadership inclusiva. Concentrarsi sul superamento dei</li> </ul>	<p>siano raggiunti entro un termine temporale definito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrare l'uguaglianza di genere nelle politiche e negli statuti organizzativi, richiedendo alle organizzazioni membri di aderire agli obiettivi fissati e promuovere l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e governance.</li> <li>• Sostenere e motivare attivamente le organizzazioni membri a impegnarsi per l'uguaglianza di genere allineandosi al rapporto target e agli obiettivi strategici.</li> <li>• Implementare meccanismi per monitorare e valutare regolarmente i progressi verso l'uguaglianza di genere, compreso il monitoraggio dell'attuazione delle strategie per l'uguaglianza di genere e l'identificazione degli ostacoli.</li> </ul>
---	--	--	--

<p>l'empatia sulle questioni di equità, diversità e inclusione (ED&amp;I).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incoraggiare l'alleanza di genere coinvolgendo il genere dominante in posizioni decisionali per sostenere il genere sottorappresentato, fornendo loro l'accesso a opportunità normalmente non disponibili.</li> <li>• Lanciare iniziative per sfidare gli stereotipi di genere e garantire un'equa rappresentazione delle atlete.</li> <li>• Formare il personale addetto alla comunicazione sulle questioni di genere e diversità per garantire che rappresentino in modo accurato ed equo tutti i generi nei media e nelle pubbliche relazioni.</li> </ul>	<p>reclutamento affinché siano inclusive e trasparenti, garantendo pari opportunità per tutti i sessi e incentivando l'assunzione di gruppi sottorappresentati a tutti i livelli, soprattutto nei ruoli di leadership.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire che almeno il 30% delle posizioni nei comitati esecutivi/consigli e negli organi organizzativi siano ricoperti da donne, con una percentuale simile nei ruoli di leadership.</li> <li>• Implementare programmi di formazione completa, tutoraggio, borse di studio, networking e job shadowing per dare potere ai generi sottorappresentati nelle posizioni di leadership e decisionali.</li> <li>• Creare programmi per supportare le transizioni di carriera per atlete, allenatori, arbitri e funzionari verso</li> </ul>	<p>pregiudizi inconsci e sull'identificazione e degli ostacoli affrontati dalle donne nello sport.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incoraggiare i sostenitori maschi a sostenere attivamente le donne e i gruppi emarginati amplificando le loro voci, sostenendo la loro inclusione e implementando politiche di promozione dell'uguaglianza come quote e limiti di mandato.</li> <li>• Promuovere la rotazione dei membri negli organi direttivi, garantendo l'uguaglianza di genere e prevenendo la segregazione dei ruoli basata sul genere.</li> <li>• Garantire un'equa rappresentanza di genere in tutti i comitati e commissioni, con una distribuzione equilibrata di ruoli e compiti, evitando l'assegnazione di genere di posizioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire che le posizioni vengano ripubblicate se viene selezionato un solo genere e che siano necessarie giustificazioni scritte per le decisioni di reclutamento e promozione che non includano il genere sottorappresentato.</li> <li>• Misurare e analizzare regolarmente compensi e benefit della forza lavoro per identificare e correggere le disparità legate al genere, al ruolo e all'etnia. Garantire l'equità strutturale nelle pratiche retributive.</li> <li>• Stabilire processi per affrontare tutte le forme di disuguaglianza economica, compresi i divari retributivi e pensionistici, le opportunità di sponsorizzazione e i benefici sociali. Garantire la piena applicazione dei diritti delle donne ai sensi delle leggi nazionali sul lavoro, compresi il</li> </ul>
--	--	--	--

	<p>ruoli di leadership e governance all'interno dell'organizzazione .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppare programmi educativi in tutte le strutture sportive per aumentare la consapevolezza delle opportunità e dei pregiudizi di genere e creare percorsi affinché le donne possano assumere ruoli dirigenziali attivi.</li> <li>• Implementare una strategia mediatica e di comunicazione che mostri attivamente le storie di successo delle donne nella leadership, rappresentandole come modelli di ruolo per normalizzare e promuovere la diversità di genere all'interno dell'organizzazione .</li> <li>• Incoraggiare i sostenitori maschi a sostenere l'uguaglianza di genere impegnandosi in dialoghi, sostenendo politiche inclusive e utilizzando le loro piattaforme per</li> </ul>	<p>esecutive e non decisionali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuisci materiali di marketing con modelli di ruolo femminili su più piattaforme, garantendo messaggi coerenti. Utilizza siti Web, social media, brochure e presentazioni per rafforzare questi messaggi e ampliarne la portata.</li> <li>• Includere un rapporto sugli obiettivi e sui progressi in materia di uguaglianza di genere nel rapporto annuale dell'organizzazione, dimostrando l'impegno pubblico della leadership verso l'uguaglianza di genere.</li> </ul>	<p>congedo parentale e di maternità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrire formazione a reclutatori, inserzionisti, mentori e coach sulla comunicazione sensibile al genere e sui pregiudizi inconsci nel reclutamento, nella pubblicità e nell'erogazione della formazione.</li> <li>• Garantire l'equilibrio di genere tra mentori e formatori nei programmi di formazione, tutoraggio e job shadowing per facilitare il networking peer-to-peer e la condivisione delle conoscenze.</li> <li>• Dimostrare l'impegno dell'organizzazione verso l'uguaglianza di genere attraverso rapporti e comunicazioni pubbliche, evidenziando i progressi e il rispetto degli obiettivi sull'uguaglianza di genere .</li> </ul>
--	--	---	---



	aumentare la consapevolezza e sfidare le pratiche discriminatorie.		
--	---	--	--