

Antraštė 5.1 Lyčių lygybė

1. Apibrėžimas

Lyčių lygybė yra būtina kuriant taikų, klestintį ir tvarų pasaulį. Nors lyčių lygybė taikoma visoms lytims, moterys dažniausiai yra nepakankamai atstovaujama grupė, todėl jų įtraukimas yra ypač svarbus. Nepaisant to, kad moterys sudaro 50 % pasaulio gyventojų, jos sudaro vidutiniškai tik 23 % darbo rinkos, o tai rodo didelį skirtumą, kurį reikia spręsti. Sportas, kaip visuomenės atspindys ir galinga platforma, atlieka pagrindinį vaidmenį skatinant lyčių lygybę ir įgalinant moteris ir mergaites.

Lyčių lygybės siekimas sporte apima kelis aspektus, įskaitant vienodą dalyvavimą, atstovavimą ir prieigą prie sprendimų priėmimo vaidmenų. Ji taip pat apima lyčių požiūriu jautrų sprendimų priėmimą, lygybę treniruočių ir mokymo srityje, smurto dėl lyties naikinimą sporte ir per sportą bei stereotipų pašalinimą sporte ir jų nušvietimą žiniasklaidoje. Moterys, einančios vadovaujančias pareigas, yra ypač svarbios, nes jų skirtingos perspektyvos ir patirtis prisideda prie geresnių organizacijos veiklos rezultatų. Tyrimai rodo, kad įvairios komandos puikiai sprendžia problemas ir priima sprendimus, o lyčių požiūriu subalansuotos sporto organizacijų valdybos ir komitetai yra susiję su veiksmingesniu ir įtraukesniu valdymu.

Nepaisant šių privalumų, moterys vis dar nepakankamai atstovaujamos vadovaujančiose pozicijose įvairiuose sektoriuose, įskaitant sportą. Šis nepakankamas atstovavimas pabrėžia, kad reikia politikos, skatinančios darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, lanksčius grafikus, mentorystės programas, mokymo iniciatyvas ir pastangas kovoti su lyčių diskriminacija. Tokios priemonės yra labai svarbios didinant moterų atstovavimą vadovaujančiose ir priimant sprendimus.

Lyčių nelygybė sporte buvo plačiai aprašyta Europos leidiniuose, daug dėmesio skyrė Europos Komisija, Europos Taryba ir Europos Parlamentas. Lyčių lygybės sporte aukšto lygio grupės 2022 m. leidinys „Daugesnės lyčių lygybės sporte link“ pabrėžia giliai įsišaknijusį seksizmą, su kuriuo moterys susiduria sporto arenoje. Pastangos skatinti lyčių įtrauktį įgavo pagreitį, daugiausia dėmesio skiriant lyčių skirtumo mažinimui dalyvaujant, finansuojant, atstovaujant žiniasklaidai ir įtraukiant gerbėjus.

Aukšto lygio renginiai, tokie kaip 2024 m. olimpinės žaidynės, 2023 m. FIFA moterų pasaulio taurė ir 2023 m. moterų regbio pasaulio taurė, kartu su moterų profesionalių lygų plėtra žymiai padidino sportininkų matomumą ir palaikymą. Pagrindinės sritys, į kurias reikia sutelkti dėmesį, yra visų sluoksnių moterų ir mergaičių sporto, fizinio ugdymo ir fizinio aktyvumo galimybių užtikrinimas, atsakingų pareigų sporto valdymo srityje užtikrinimas ir teisingos galimybės gauti išteklių, atlyginimų, finansinių paskatų ir sporto įrenginių. Be to, didelis dėmesys skiriamas tam, kad žiniasklaidoje būtų informuojama apie moteris sportuojant, remti sportininkų reintegraciją į darbo rinką po jų sportinės karjeros (dvigubos karjeros) ir kovai su smurtu dėl lyties, įskaitant priekabiavimą ir prievartą.

Taip pat žiūrėkite temas: Žmogiškųjų išteklių valdymas (1.3), Pagalba karjerai darbuotojams/savanoriams (2.6), Išorinė komunikacija (3.5), Įstatai (4.1), Demokratinis procesas ir rinkimai (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Neįgalumai (5.3), Antirasizmo ir antidiskriminacijos taisyklės (5.4), saugus sportas (5.5)

2. Idealus scenarijus

Stipriai remia vadovybė, aktyviai remiant lyčių lygybės iniciatyvas visuose organizacijos lygiuose, ypač jos atsakomybės, tiesioginės veiklos, renginių organizavimo ir poveikio bendruomenėms srityse. Lyčių lygybė yra giliai įsišaknijusi organizacijos kultūroje, užtikrinant, kad ji persmelktų visus sprendimų priėmimo ir veiklos aspektus. Naudojamas biudžeto sudarymas pagal lyčių aspektą, o lėšos skiriamos specialiai lyčių lygybės programoms ir iniciatyvoms. Politika yra reguliariai stebima ir atnaujinama, atspindi įsipareigojimą nuolat tobulėti ir laikytis geriausios lyčių lygybės praktikos. Švietimui ir sąmoningumo ugdymui teikiama pirmenybė siekiant pabrėžti lyčių lygybės svarbą visoje organizacijoje ir tarp suinteresuotųjų šalių. Tuo pačiu metu kuriamos mentorystės programos moterims. Siekiant užtikrinti, kad lyčių lygybės strategijos būtų veiksmingai įgyvendinamos ir stebimos, paskiriama speciali lyčių lygybės komisija/koordinadorius. Organizacija taiko visapusišką strategiją, apimančią įvairias sritis, įskaitant dalyvavimą, instruktavimą, pareigūnų pareigas ir lyderio vaidmenis, užtikrindama holistinį požiūrį į lyčių lygybę. Be to, organizacija siekia, kad visuose organizaciniuose organuose būtų atstovaujama mažiausiai 40 % kiekvienai lyčiai, įterpdama lyčių lygybę kaip pagrindinį valdymo ir valdymo praktikos principą. Tai yra įtraukta į įdarbinimo procesą, kuriame nurodomi aiškūs, atviri, tinkami ir objektyvūs tinkamumo kriterijai, apimantys subalansuotą lyčių atstovavimą, taip pat kadencijos ir amžiaus apribojimus vadovaujančioms pareigoms. Skatinamas kultūrinis posūkis į didesnę lyčių lygybę ir įvairovę, meta iššūkį stereotipams ir šališkumui, siekiant sukurti įtraukesnę ir įgalinančią aplinką visiems dalyviams. Lyčių aspekto integravimas yra įtrauktas siekiant užtikrinti, kad lyčių aspektai būtų įtraukti į visus organizacijos darbo ir komunikacijos aspektus, taip dar labiau sustiprinant jos įsipareigojimą lyčių lygybei.

3. Rizikos

- Ženklinės moterys, neturinčios jokių sprendimų priėmimo galių organizacijos vadovybėje.
- Sumažėjęs moterų dalyvavimas sporte dėl pavyzdinių pavyzdžių stokos.
- Visuomenės reputacijos mažėjimas, nes organizacija neatspindi savo artimiausios aplinkos.
- Įvairių perspektyvų ir atstovavimo sporto organizacijoje trūkumas, dėl kurio priimami sprendimai, kurie gali ne visiškai atsižvelgti į visų dalyvių poreikius ir interesus.
- Gali išlikti diskriminacinė praktika ir politika, dėl kurios moterys ir kitos marginalizuotos lytys gali būti atstumtos iš vadovaujančių pareigų, galimybių ir dalyvauti.
- Teisiniai iššūkiai, įskaitant kaltinimus diskriminacija ar priekabiavimu.
- Sugadinti organizacijos reputaciją, dėl ko prarandamas suinteresuotųjų šalių, rėmėjų ir visuomenės pasitikėjimas ir patikimumas.

4. Instrumentai ir pagrindiniai elementai

<i>Instrumentai</i>	<i>Pagrindiniai elementai</i>
Komisija / koordinadorius	<ul style="list-style-type: none"> • Lyčių lygybės/įvairovės komisijai parengti ir stebėti, kaip tinkamai įgyvendinama lyčių lygybės strategija. • Komisija yra atskaitos taškas, nurodantis, ką reikia tobulinti, bet taip pat ir patirtį bei lyčių aspektą posėdžių / sprendimų priėmimo procesuose.

Strategija ir veiksmy planai	<ul style="list-style-type: none"> • Strategija priima organizacijos vadovybe • Pagrindiniai tikslai, pvz., kvotos visuose organizacijos organuose, įtrauktos į organizacijos įstatus. • Veiksmy planas su konkrečiais žingsniais iš strategijos.
Kvota / Tikslas	<ul style="list-style-type: none"> • Įsipareigokite laikytis organizacijos įstatuose nustatytos kvotos. • 40–60 lyčių atstovavimas valdyboje, komisijose, darbo grupėse ir Generalinės asamblėjos delegatams.
Žmogiškieji ištekliai	<ul style="list-style-type: none"> • Pakeisti įdarbinimo praktiką, kad ji būtų įtrauki ir skaidri, užtikrinant lygias galimybes visoms lytims. • Išplėskite įdarbinimo pastangas įvairiose platformose, kad pritrauktumėte daugiau kandidatų iš nepakankamai atstovaujamų grupių. • Užtikrinkite, kad pozicijos būtų skelbiamos iš naujo, jei tik viena lytis įtraukta į galutinį sąrašą. • Siūlykite įdarbintojams mokymus apie lyčių požiūriu jautrų bendravimą ir nesąmoningą šališkumą.
Sajungininkai ir pavyzdžiai	<ul style="list-style-type: none"> • Įsipareigojimas skelbiant rašytinius leidinius (ty politiką, strategiją, veiksmy planus). • Vyrų advokatai palaiko ir naudojami savo privilegija bei įtaka, kad sukurtų galimybes nepakankamai atstovaujamiems asmenims. • Parodykite moterų pavyzdžius, kurie normalizuoja ir skatina lyčių įvairovę.
Įgyvendinimas/Mokymas/Švietimas	<ul style="list-style-type: none"> • Didinti informuotumą ir rengti mokymus apie lyčių jautrumą visiems organizacijos darbuotojams. • Privalomi lyderystės kursai, skirti gerbti lyčių lygybę, nustatyti kliūtis ir įveikti nesąmoningą šališkumą.
Mentorystės programos	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorystės programos ir gebėjimų ugdymas, siekiant ugdyti įgūdžius ir sumažinti lyčių skirtumus atliekant vaidmenis ir pareigas. • Karjeros perėjimo programos moterims, dalyvaujančioms organizacijoje. • Lygių lyčių atstovavimas tarp mentorių ir mentorių mokymas.
Bendravimas ir vaizdavimas	<ul style="list-style-type: none"> • Lyčių aspektą apimančios žiniasklaidos ir komunikacijos strategijos, sustiprinančios lyčių įvairovės sėkmės istorijas. • Lyčių lygybė renginių pristatyme ir programavime. • Platinkite rinkodaros medžiagą su moterų pavyzdžiais ir citatomis įvairiose platformose, įskaitant svetaines, socialinę žiniasklaidą, brošiūras ir pristatymus.

5. Geros praktikos pavyzdžiai

Pavyzdys „Prieiga prie lyderio vaidmenų“

Organizacija: gairės, kaip siekti lygesnės lyderystės sporte – GAMES projektas

Aprašymas: GAMES projektas – gairės, kaip siekti lygesnės lyderystės sporte – siekė pagerinti lyčių lygybę pagrindinėse nacionalinių olimpinių komitetų vadovaujančiose ir priimančiose pareigose. Pagrindinės priemonės yra struktūrinių valdymo pokyčių skatinimas, esamų kultūrinių kliūčių supratimo gerinimas ir NOK skatinimas bendradarbiauti su savo federacijomis narėmis siekiant tvarių pokyčių. Remdamasis poreikių įvertinimu ir pradiniu tyrimu, projekto konsorciumas sukūrė pasaulinį veiksmų fondą, kuris buvo pagrindas kuriant nacionalinius veiksmų planus, pritaikytus jo kūrėjo poreikiams ir pasirengimui. Veiksmų fondas yra suskirstytas į 3 pagrindinius ramsčius, apimančius 9 pagrindines temas, skirtas lyčių lygybei sporto lyderystėje spręsti, taip pat įvairias įvairias temas.

Daugiau informacijos:

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

[Veiksmų fondas – EOC ES biuras \(eurolympic.org\)](http://eurolympic.org)

Pavyzdys „Prieiga prie sporto“

Organizacija: Steering the Course – World Sailing

Aprašymas: strateginis World Sailing dokumentas, skatinantis daugiau moterų dalyvauti visuose sporto aspektuose. Jame numatoma, kaip šis sportas atrodys iki 2032 m., ir apima daugybę iniciatyvų bei tikslų septyniose prioritetinėse srityse – treneriai, instruktoriai ir komandų vadovai, lenktynių pareigūnai, dalyvavimas, buriavimas su visais aspektais, renginiai, žiniasklaida ir valdymas. Kiekvienam strategijos elementui pateikiamas konkrečių tikslų rinkinys su susijusiu terminu, taip pat veiksmų, kurių bus imtasi šiems tikslams pasiekti, santrauka.

Daugiau informacijos: [Kurso valdymas • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](http://iwginsighthub.org)

Pavyzdys „Strategija ir veiksmų planas“ ir „Prieiga prie lyderio vaidmenų“

Organizacija : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Aprašymas : FIH paskelbė „Ledo ritulio tvarumo strategiją“, pasaulinį planą, skirtą suderinti ledo ritulio projektus su JT tvaraus vystymosi tikslais. Ši strategija skirta trimis pagrindiniams tvarumo aspektams: žmonėms, planetai ir gerovei, siekiant užtikrinti ilgalaikę sporto sveikatą. Lyčių lygybė yra pagrindinė sudedamoji dalis, kurią pabrėžia atvejų tyrimai, tokie kaip „Moterų vaidmenų modeliai vadovaujančiose pareigose“ ir „EY moterų sportininkės“. Strategija visų pirma siekiama įgalinti ledo ritulio suinteresuotąsias šalis, tokias kaip žemyninės federacijos (CF) ir nacionalinės asociacijos (NA), vadovauti ledo ritulio plėtrai savo regionuose. Taip pat siekiama įtraukti visus FIH narius ir ledo ritulio suinteresuotąsias šalis. Strategijoje taip pat pabrėžiamas tvirtas įsipareigojimas siekti tvarumo ir sustiprintos ledo ritulio vertybės, pvz., lyčių lygybė, įtrauktis ir įvairovė patobulintoje FIH tvarumo strategijoje.

Daugiau informacijos :

[FIH holistinis tvarumo požiūris su lyčių lygybe](#)

[FIH įgalinimo ir įsitraukimo strategija](#)

Pavyzdys „Prieiga prie lyderio vaidmenų“ ir „Geriausia praktika“

Organizacija : Union Cycliste Internationale (UCI)

Aprašymas : UCI įvedė stipendijas, kad paskatintų moteris dalyvauti kasmetiniuose UCI sporto direktorių kursuose ir egzaminuose, todėl moterų sporto direktorių skaičius auga. Šis diplomatas yra privalomas dirbantiems su UCI WorldTeams, UCI ProTeams ir UCI Women's WorldTeams. Sporto direktorių vaidmuo apima komandos gerovės priežiūrą, sprendimų dėl lenktynių priėmimą patiriant spaudimą ir indėlio į įvairias sritis, pvz., treniruotes, įrangą ir antidopingą. Diplomas padėjo padidinti profesionalumą ir lyčių įvairovę sporte.

UCI Moterys dviračių sporte geriausios praktikos vadove pateikiamos esminės strategijos ir iniciatyvos, skatinančios lyčių lygybę ir skatinti moterų dalyvavimą dviračių sporte. Pagrindinės dėmesio sritys apima:

- Moterų dviračių sporto skatinimas
- Licencijos turėtojų skaičiaus augimas ir bendras dalyvavimas
- Dviračių sporto plėtra jaunimui
- Moterų elito veiklos tobulinimas ir tobulinimas
- Galimybės plėtoti moterų funkcijas nacionalinėse federacijose ir kelius į lyderio vaidmenis

Daugiau informacijos :

[V omėnų lygybės strategija UCI sporto direktoriaus kurse](#)

[UCI moterų dviračių sporto geriausios praktikos vadovas](#)

6. Žingsniai į kitą lygį

Iki 2 lygio ★★ „Atsirandantis“	Iki 3 lygio ★★★ „Besivystantis“	Iki 4 lygio ★★★★ „Įsteigta“	Iki 5 lygio ★★★★★ „Įterptas“
<ul style="list-style-type: none"> • pareigas organizacijoje, atstovavimą . • Supažindinkite valdybą apie įvairaus lyčių atstovavimo vykdomosiose tarybose ir komitetuose naudą. • Rinkti duomenis apie lyčių pasiskirstymą 	<ul style="list-style-type: none"> • Suformuluoti ir priimti išsamią lyčių lygybės politiką/strategiją. Užtikrinkite, kad politika būtų viešai prieinama. Atlikdami išsamią biudžeto analizę pagal lytis nustatykite lyčių skirtumus ir iššūkius, nustatykite tikslus 	<ul style="list-style-type: none"> • Skirti dalį veiklos biudžeto specialiai lyčių lygybės politikos, veiksmų planų ir su lyčių aspektu susijusių programų kūrimui ir įgyvendinimui, vadovaujant Lyčių lygybės komisijai/koordinatoriui . • Nustatyti 40/60 lyčių atstovavimo 	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrečią biudžeto dalį skirti lyčių lygybės iniciatyvoms, užtikrinant, kad būtų atsižvelgta į visus lyčių poreikius ir reikalavimus. • visų politikos kryptių, reguliavimo priemonių ir išlaidų programų kūrimą,

<p>įvairiuose organizacijos vaidmenyse, įskaitant veiklos ir dalyvių lygmenis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įtraukite lyčių aspektą į organizacijos komunikacijos strategijas, aktyviai atsižvelgdami į lyčių skirtumus visuose pranešimuose, užtikrindami įtrauktį ir atstovavimą kiekvienoje politikoje, procese ir socialinėje iniciatyvoje. • Sukurti ir priimti politiką, kuri palaiko šeimai palankią ir lanksčią darbo aplinką. • Vykdykite reguliarius mokymus darbuotojams, treneriams, pareigūnams, administratoriams, sportininkams ir savanoriams apie kultūrinį ir lyčių aspektą, sutelkdami dėmesį į pagarbų kalbą ir įvairovės supratimą. • Užtikrinkite, kad seminaruose ir mokymuose būtų 	<p>šioms problemoms spręsti ir apibrėžkite pažangos matavimo, biudžeto asignavimų ir veiklos rodiklius.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įsteigti Lyčių lygybės komisiją, kurioje būtų vienodai atstovaujama lyčių lygybei, arba paskirti specialų koordinatorių. Šis asmuo ar grupė bus atsakinga už lyčių lygybės iniciatyvų kūrimą, įgyvendinimą ir vertinimą, techninių gairių teikimą, lyčių aspekto integravimo visose programose koordinavimą ir lyčių aspektų integravimą į visas organizacijos politikos kryptis ir strategijas. • Reguliariai skelbkite lyčių statistiką įvairiuose organizacijos vaidmenyse, įskaitant veiklos ir dalyvių lygius organizacijos metinėse ataskaitose, kad galėtumėte stebėti ir pranešti apie pažangą. 	<p>kvotą visų lygių sprendimus priimančiuose organuose su terminų ribomis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sukurkite veiksmų planus, kurie padidintų galimybes nepakankamai atstovaujamai įvairaus amžiaus lyčiai sporte, įskaitant dalyvavimą, savanorystę ir lyderio vaidmenis. Užtikrinkite, kad į šiuos planus būtų įtraukta visa jų įvairovė. • Įsitikinkite, kad pareigybių aprašymuose vartojama lyčių lygybės požiūriu jautri kalba ir aiškiai nurodomas įsipareigojimas užtikrinti vienodą lyčių atstovavimą. Išplėskite įdarbinimo pastangas įvairiose platformose, kad pritrauktumėte daugiau kandidatų iš nepakankamai atstovaujamų grupių. • Užtikrinti vienodas sutarties sąlygas, įskaitant įdarbinimo, žiniasklaidos ir 	<p>įgyvendinimą, stebėjimą ir vertinimą, kad būtų skatinama lyčių lygybė ir kovojama su diskriminacija.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nustatykite 40–60 % lyčių atstovavimo vykdomosiose valdybose, komisijose, darbo grupėse ir tarp Generalinės asamblėjos delegatų tikslinį santykį. Pakeiskite įstatus ir įstatus, kad šie tikslai būtų pasiekti per nustatytą laiką. • Įtraukti lyčių lygybę į organizacijos politiką ir įstatus, reikalaujama, kad organizacijos narės laikytųsi tikslų ir skatintų lyčių pusiausvyrą einant lyderio ir valdymo vaidmenis. • Aktyviai remti ir motyvuoti organizacijas nares įsipareigoti siekti lyčių lygybės, derinant su savo siekiamu santykiu ir strateginiais tikslais. • Įgyvendinti mechanizmus, skirtus reguliariai stebėti ir vertinti pažangą siekiant
--	--	---	--

<p>palaikoma atmosfera, skatinanti supratimą ir empatiją teisingumo, įvairovės ir įtraukties (ED&I) klausimais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skatinkite lyčių sąjungą įtraukdami dominuojančią lytį į sprendimus priimančias pareigas, kad palaikytumėte nepakankamai atstovaujama lytį, suteikdami jiems galimybę naudotis paprastai neprieinamomis galimybėmis. • Pradėti iniciatyvas, kuriomis siekiama iššaukti lyčių stereotipus ir užtikrinti sąžiningą sportininkų vaidinimą. • Apmokykite komunikacijos darbuotojus lyčių ir įvairovės klausimais, kad užtikrintumėte, jog jie tiksliai ir teisingai atstovauja visoms lytims žiniasklaidos ir viešųjų ryšių srityse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Įgyvendinti politiką ir programas, kurios palaiko pusiausvyrą tarp darbo / studijų, įsipareigojimų šeimai ir dalyvavimo sporte. • Peržiūrėkite ir pataisykite visą komunikacijos medžiagą, kad ji būtų jautri lyčių aspektui, įtraukianti ir be šališkos kalbos. • Pakeisti įdarbinimo praktiką, kad ji būtų įtrauki ir skaidri, užtikrinant lygias galimybes visoms lytims ir skatinant įdarbinti nepakankamai atstovaujamas grupes visais lygiais, ypač eiti vadovaujančias pareigas. • Užtikrinti, kad ne mažiau kaip 30 % vykdomojo komiteto/valdybos pareigų ir organizacinių organų užimtų moterys, o vadovaujančių vaidmenų procentas būtų panašus. • Įgyvendinkite išsamias mokymo, mentorystės, stipendijų, tinklų 	<p>rėmimo sandorius.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reikalauti, kad visi vadovai ir vadovaujantys darbuotojai išklaustytų privalomus mokymus ir seminarus apie lyčių lygybę, įvairovę ir įtraukų lyderystę. Sutelkite dėmesį į nesąmoningo šališkumo įveikimą ir kliūčių, su kuriomis susiduria moterys sportuodami, nustatymą. • Skatinkite vyrų gynėjus aktyviai remti moteris ir marginalines grupes, stiprinant jų balsus, propaguojant jų įtraukimą ir įgyvendinant lygybę skatinančią politiką, pvz., kvotas ir terminų apribojimus. • Skatinti vadovų organų narių rotaciją, užtikrinant lyčių lygybę ir užkertant kelią vaidmenų atskyrimui pagal lytį. • Užtikrinti vienodą lyčių atstovavimą visuose 	<p>lyčių lygybės, įskaitant lyčių lygybės strategijų įgyvendinimo stebėjamą ir kliūčių nustatymą.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Užtikrinti, kad pozicijos būtų skelbiamos iš naujo, jei tik viena lytis įtraukta į galutinį sąrašą, ir reikalauti raštiškų motyvų dėl įdarbinimo ir paaugstinimo sprendimų, kuriuose nėra nepakankamai atstovaujamos lyties. • Reguliariai matuokite ir analizuokite ir atlyginimus ir naudą visai darbo jėgai, kad nustatytumėte ir ištaisytumėte skirtumus, susijusius su lytimi, vaidmeniu ir etnine kilme. Užtikrinti struktūrinį darbo užmokesčio teisingumą. • Sukurti procesus, skirtus spręsti visų formų ekonominę nelygybę, įskaitant darbo užmokesčio ir pensijų skirtumus, rėmimo galimybes ir socialines išmokas. Užtikrinti
--	---	--	---

	<p>kūrimo ir darbo šešėlio programas, kad nepakankamai atstovaujamos lytys užimtų vadovujančias ir sprendimus priimančias pareigas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sukurkite programas, skirtas padėti moterims sportininkėms, treneriams, teisėjoms ir pareigūnams pereiti į lyderio ir valdymo pareigas organizacijoje. • Plėtoti švietimo programas visose sporto struktūrose, siekiant didinti informuotumą apie lyčių galimybes ir šališkumą ir sudaryti galimybes moterims imtis aktyvių vadovų vaidmenų. • Įgyvendinti žiniasklaidos ir komunikacijos strategiją, kuri aktyviai demonstruotų moterų sėkmės istorijas vadovaujant, vaizduojant jas kaip sektinus pavyzdžius, siekiant normalizuoti ir skatinti lyčių 	<p>komitetuose ir komisijose, subalansuotai paskirstant vaidmenis ir užduotis, vengiant vadovujančių ir sprendimų nepriimančių pareigų paskirstymo pagal lytį.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Platinkite rinkodaros medžiagą su moterų pavyzdžiais keliose platformose, užtikrindami nuoseklų susirašinėjimą. Norėdami sustiprinti šiuos pranešimus ir išplėsti jų pasiekiamumą, naudokite svetaines, socialinę žiniasklaidą, brošiūras ir pristatymus. • Įtraukite ataskaitą apie lyčių lygybės tikslus ir pažangą į organizacijos metinę ataskaitą, parodydami viešą vadovybės įsipareigojimą lyčių lygybei. 	<p>visapusišką moterų teisių taikymą pagal nacionalinius darbo įstatymus, įskaitant vaiko priežiūros ir motinystės atostogas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siūlykite mokymus įdarbintojams, reklamuotojams, mentoriams ir treneriams apie lyčių požiūriu jautrų bendravimą ir nesąmoningą šališkumą įdarbinant, reklamuojant ir teikiant mokymus. • Užtikrinti lyčių pusiausvyrą tarp mentorių ir instruktorių mokymo, mentorystės ir darbo šešėlio programose, kad būtų lengviau kurti tarpusavio ryšius ir dalytis žiniomis. • Parodykite organizacijos įsipareigojimą lyčių lygybei viešose ataskaitose ir pranešimuose, pabrėždami pažangą ir lyčių lygybės tikslų laikymąsi .
--	---	--	---



	<p>įvairovę organizacijoje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skatinkite vyrų gynėjus remti lyčių lygybę, dalyvaujant dialoguose, propaguojant įtraukią politiką ir naudojant savo platformas, siekiant didinti informuotumą ir mesti iššūkį diskriminacinei praktikai. 		
--	---	--	--