

Kop 5.1 Gendergelijkheid

1. Definitie

Gendergelijkheid is essentieel voor het creëren van een vreedzame, welvarende en duurzame wereld. Hoewel gendergelijkheid voor alle geslachten geldt, vormen vrouwen meestal de ondervertegenwoordigde groep, waardoor hun inclusie bijzonder cruciaal is. Ondanks dat vrouwen 50% van de wereldbevolking uitmaken, vertegenwoordigen zij gemiddeld slechts 23% van de arbeidsmarkt, wat wijst op een aanzienlijke ongelijkheid die moet worden aangepakt. Sport speelt, als weerspiegeling van de samenleving en als krachtig platform, een sleutelrol bij het bevorderen van gendergelijkheid en het versterken van de positie van vrouwen en meisjes.

Het bereiken van gendergelijkheid in de sport omvat meerdere dimensies, waaronder gelijke participatie, vertegenwoordiging en toegang tot besluitvormingsrollen. Het omvat ook genderbewuste besluitvorming, gelijkheid in coaching en onderwijs, de uitroeiing van gendergerelateerd geweld in en door de sport, en de eliminatie van stereotypen in de sport en de berichtgeving daarover in de media. Vooral vrouwen in leiderschapsrollen zijn van cruciaal belang, omdat hun uiteenlopende perspectieven en ervaringen bijdragen aan betere prestaties van de organisatie. Uit onderzoek blijkt dat diverse teams uitblinken in het oplossen van problemen en het nemen van beslissingen, en dat genderevenwichtige besturen en commissies in sportorganisaties verband houden met effectiever en inclusief bestuur.

Ondanks deze voordelen blijven vrouwen ondervertegenwoordigd in leidinggevende posities in verschillende sectoren, waaronder de sport. Deze ondervertegenwoordiging onderstreept de noodzaak van beleid dat het evenwicht tussen werk en privéleven bevordert, flexibele werktijden, mentorschapsprogramma's, opleidingsinitiatieven en inspanningen om genderdiscriminatie te bestrijden. Dergelijke maatregelen zijn cruciaal voor het vergroten van de vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschaps- en besluitvormingsrollen.

Genderongelijkheid in de sport is uitgebreid gedocumenteerd in Europese publicaties, met veel aandacht van de Europese Commissie, de Raad van Europa en het Europees Parlement. De publicatie uit 2022 "Towards More Gender Equality in Sport" van de High-Level Group on Gender Equality in Sport benadrukt het diepgewortelde seksisme waarmee vrouwen in de sportarena worden geconfronteerd. Inspanningen om genderinclusiviteit te bevorderen zijn in een stroomversnelling gekomen, waarbij de nadruk ligt op het dichten van de genderkloof op het gebied van participatie, financiering, mediavertegenwoordiging en betrokkenheid van fans.

Spraakmakende evenementen zoals de Olympische Spelen van 2024, de FIFA Women's World Cup 2023 en de Women's Rugby World Cup 2023 hebben, samen met de uitbreiding van de professionele competities voor vrouwen, de zichtbaarheid en steun voor vrouwelijke atleten aanzienlijk vergroot. Belangrijke aandachtsgebieden zijn onder meer het waarborgen van toegang tot sport, lichamelijke opvoeding en lichamelijke activiteit voor vrouwen en meisjes van alle achtergronden, het veiligstellen van verantwoordelijke posities in het sportbestuur en het bieden van eerlijke toegang tot middelen, salarissen, financiële prikkels en sportfaciliteiten. Daarnaast wordt sterk de nadruk gelegd op het sensibiliseren van de berichtgeving in de media over vrouwen in de sport, het ondersteunen van de re-

integratie van vrouwelijke atleten op de arbeidsmarkt na hun atletiecarrière (dubbele carrières) en het bestrijden van gendergerelateerd geweld, waaronder intimidatie en misbruik.

Zie ook onderwerpen: Human Resource Management (1.3), Loopbaanondersteuning voor personeel/vrijwilligers (2.6), Externe communicatie (3.5), Statuten (4.1), Democratisch proces en verkiezingen (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Handicaps (5.3), Regels tegen racisme en discriminatie (5.4), Veilig sporten (5.5)

2. Ideaal scenario

Er is sterke steun van het leiderschap, waarbij actieve steun voor gendergelijkheidsinitiatieven wordt gedemonstreerd op alle niveaus van de organisatie, met name binnen de verantwoordelijkheidsgebieden, de directe activiteiten, de organisatie van evenementen en de impact op gemeenschappen. Gendergelijkheid is diep verankerd in de organisatiecultuur en zorgt ervoor dat het alle aspecten van de besluitvorming en bedrijfsvoering doordringt. Er wordt gebruik gemaakt van genderbudgettering, waarbij speciale fondsen specifiek worden toegewezen aan programma's en initiatieven voor gendergelijkheid. Het beleid wordt regelmatig gecontroleerd en bijgewerkt, wat een weerspiegeling is van de toewijding aan voortdurende verbetering en het naleven van de beste praktijken op het gebied van gendergelijkheid. Er wordt prioriteit gegeven aan voorlichtings- en bewustmakingsinspanningen om het belang van gendergelijkheid in de hele organisatie en onder belanghebbenden te benadrukken. Tegelijkertijd worden mentorprogramma's voor vrouwen opgezet. Er wordt een speciale commissie/coördinator voor gendergelijkheid aangesteld om ervoor te zorgen dat strategieën voor gendergelijkheid effectief worden geïmplementeerd en gecontroleerd. De organisatie hanteert een alomvattende strategie die verschillende gebieden omvat, waaronder participatie, coaching, ambtelijke functies en leiderschapsrollen, waardoor een holistische benadering van gendergelijkheid wordt gegarandeerd. Bovendien streeft de organisatie naar een vertegenwoordiging van minimaal 40% van elk geslacht in alle organisatieorganen, waarbij gendergelijkheid als een fundamenteel principe wordt verankerd in de bestuurs- en managementpraktijken. Dit wordt ingebed in het wervingsproces dat verwijst naar duidelijke, open, passende en objectieve criteria om in aanmerking te komen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van geslachten, evenals termijnen en leeftijdsgrenzen voor hogere functies. Er wordt een culturele verschuiving naar grotere gendergelijkheid en diversiteit bevorderd, waarbij stereotypen en vooroordelen worden uitgedaagd om een meer inclusieve en empowerende omgeving voor alle betrokkenen te creëren. Gendermainstreaming wordt omarmd om ervoor te zorgen dat genderoverwegingen worden geïntegreerd in alle aspecten van het werk en de communicatie van de organisatie, waardoor haar inzet voor gendergelijkheid verder wordt versterkt.

3. Risico's

- Tokenvrouwen zonder enige beslissingsbevoegdheid in de leiding van de organisatie.
- Daling van de deelname van vrouwen aan sport door gebrek aan rolmodellen.
- Vermindering van de publieke reputatie omdat de organisatie niet representatief is voor haar directe omgeving.

- Gebrek aan diverse perspectieven en vertegenwoordiging binnen de sportorganisatie, wat leidt tot beslissingen die mogelijk niet volledig rekening houden met de behoeften en belangen van alle deelnemers.
- Discriminerende praktijken en beleidsmaatregelen kunnen blijven bestaan, wat kan leiden tot de uitsluiting van vrouwen en andere gemarginaliseerde geslachten van leiderschapsposities, kansen en participatie.
- Juridische uitdagingen, waaronder beschuldigingen van discriminatie of intimidatie.
- Schade de reputatie van de organisatie, wat resulteert in een verlies van vertrouwen en geloofwaardigheid bij belanghebbenden, sponsors en het publiek.

4. Instrumenten en sleutelementen

<i>Instrumenten</i>	<i>Sleutelementen</i>
Commissie/coördinator	<ul style="list-style-type: none"> • Commissie voor gendergelijkheid/diversiteit om de juiste uitvoering van de gendergelijkheidsstrategie op te stellen en te monitoren. • Commissie als referentiepunt om ruimte voor verbetering aan te geven, maar ook expertise en gendergerichte lens in vergaderingen/besluitvormingsprocessen.
Strategie en actieplannen	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie wordt overgenomen door het leiderschap van de organisatie • Belangrijke doelstellingen, zoals quota voor alle organen van de organisatie, vastgelegd in de statuten van de organisatie. • Actieplan met concrete stappen afgeleid van strategie.
Quotum/doel	<ul style="list-style-type: none"> • Zich verbinden tot een quotum in het statuut van de organisatie. • 40%-60 gendervertegenwoordiging voor het bestuur, commissies, werkgroepen en afgevaardigden van de Algemene Vergadering.
Personeelszaken	<ul style="list-style-type: none"> • De wervingspraktijken aanpassen zodat ze inclusief en transparant zijn en gelijke kansen voor alle geslachten garanderen. • Breid de wervingsinspanningen uit naar diverse platforms om een bredere groep kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken. • Zorg ervoor dat posities opnieuw worden geadverteerd als er slechts één geslacht op de shortlist staat. • Bied training aan voor recruiters over gendergevoelige communicatie en onbewuste vooroordelen.
Bondgenoten en rolmodellen	<ul style="list-style-type: none"> • Betrokkenheid via schriftelijke publicaties (beleid, strategie, actieplannen).

	<ul style="list-style-type: none"> • Mannelijke voorstanders steunen en gebruiken hun privileges en invloed om kansen te creëren voor ondervertegenwoordigde individuen. • Breng vrouwelijke rolmodellen onder de aandacht om genderdiversiteit te normaliseren en te bevorderen.
Implementatie/Training/Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustzijn vergroten en training geven over gendergevoeligheid voor iedereen in de organisatie. • Verplichte leiderschapscursussen over het respecteren van gendergelijkheid, het identificeren van obstakels en het overwinnen van onbewuste vooroordelen.
Mentorschapsprogramma 's	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorschapsprogramma's en capaciteitsopbouw om vaardigheden te ontwikkelen en de genderkloof in rollen en posities te verkleinen. • Loopbaantransitieprogramma's voor vrouwen die betrokken zijn bij de organisatie. • Gelijke gendervertegenwoordiging onder mentoren en training voor mentoren.
Communicatie en uitbeelding	<ul style="list-style-type: none"> • Genderinclusieve media- en communicatiestrategieën die succesverhalen over genderdiversiteit versterken. • Gendergelijkheid bij de presentatie en programmering van evenementen. • Verdeel marketingmateriaal met vrouwelijke rolmodellen en citaten over verschillende platforms, waaronder websites, sociale media, brochures en presentaties.

5. Goede praktijkvoorbeelden

Voorbeeld "Toegang tot leiderschapsrollen"

Organisatie: Begeleiding om meer gelijkwaardig leiderschap in de sport te bereiken – GAMES Project

Beschrijving: Het GAMES-project – Begeleiding om meer gelijkwaardig leiderschap in de sport te bereiken – had tot doel de gendergelijkheid in belangrijke leiderschaps- en besluitvormingsposities van Nationale Olympische Comités te verbeteren. De belangrijkste instrumenten zijn het bevorderen van structurele veranderingen in het bestuur, het vergroten van het begrip van bestaande culturele barrières en het aanmoedigen van de NOC's om met hun aangesloten federaties samen te werken om duurzame verandering te creëren. Op basis van een behoeftanalyse en een basisstudie ontwierp het projectconsortium een mondiale pool van acties die als basis fungeerde voor de creatie van nationale actieplannen, afgestemd op de behoeften en bereidheid van de ontwerper. De Pool van Acties is gestructureerd rond 3 hoofdpijlers die 9 belangrijke onderwerpen bestrijken om gendergelijkheid in sportleiderschap aan te pakken, evenals een reeks transversale onderwerpen.

Nadere informatie:

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

[Pool van acties - EOC EU-kantoor \(eurolympic.org\)](#)

Voorbeeld “Toegang tot sport”

Organisatie: Koers bepalen – World Sailing

Beschrijving: Een strategisch document van World Sailing om meer vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan elk aspect van de sport. Het schetst hoe de sport er in 2032 uit zal zien en omvat een breed scala aan initiatieven en doelstellingen op zeven prioriteitsgebieden: coaches, instructeurs en teamleiders, raceofficials, participatie, para-inclusief zeilen, evenementen, media en bestuur. Voor elk onderdeel van de strategie wordt een reeks specifieke doelstellingen met een bijbehorende deadline gegeven, evenals een samenvatting van de acties die zullen worden ondernomen om deze doelstellingen te bereiken.

Nadere informatie: [De koers bepalen • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Voorbeeld ‘Strategie en actieplan’ en ‘Toegang tot leiderschapsrollen’

Organisatie : Internationale Hockeyfederatie (FIH)

Beschrijving : FIH lanceerde de “Sustainability Strategy for Hockey”, een mondiaal plan om hockeyprojecten op één lijn te brengen met de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de VN. Deze strategie richt zich op drie belangrijke aspecten van duurzaamheid: People, Planet en Prosperity, met als doel de gezondheid van de sport op de lange termijn te garanderen. Gendergelijkheid is een belangrijk onderdeel, zoals blijkt uit casestudies als 'Vrouwelijke rolmodellen in leiderschapsposities' en 'De vrouwelijke atleten van EY'. De strategie is er in de eerste plaats op gericht om hockeybelanghebbenden, zoals continentale federaties (CF's) en nationale verenigingen (NA's), in staat te stellen de hockeyontwikkeling in hun regio's te leiden. Het streeft er ook naar om alle FIH-leden en hockeybelanghebbenden erbij te betrekken. De strategie benadrukt ook een sterke inzet voor duurzaamheid en versterkt hockeywaarden zoals gendergelijkheid, inclusie en diversiteit binnen de verbeterde FIH-duurzaamheidsstrategie.

Nadere informatie :

[FIH holistische duurzaamheidsaanpak met gendergelijkheid](#)

[FIH Empowerment en Engagement-strategie](#)

Voorbeeld “Toegang tot leiderschapsrollen” en “Best practices”

Organisatie : Union Cycliste Internationale (UCI)

Omschrijving : De UCI heeft studiebeurzen ingevoerd om de deelname van vrouwen aan de jaarlijkse UCI Sportdirecteurencursus en -examen aan te moedigen, wat heeft geresulteerd in een groeiend aantal vrouwelijke sportdirecteuren. Dit diploma is verplicht voor degenen die werken bij UCI WorldTeams, UCI ProTeams en UCI Women's WorldTeams. De rol van sportdirecteuren omvat het toezicht houden op het welzijn van het team, het nemen van racebeslissingen onder druk en het leveren van input op verschillende gebieden, zoals training, uitrusting en antidoping. Het diploma heeft geholpen de professionaliteit en genderdiversiteit in de sport te vergroten.

De UCI Women in Cycling Best Practice Guide biedt essentiële strategieën en initiatieven om gendergelijkheid te bevorderen en de groei van de deelname van vrouwen aan het wielrennen te bevorderen. Belangrijke aandachtsgebieden zijn onder meer:

- Promotie van het dameswielrennen
- Groei in licentiehouders en totale deelname
- Ontwikkeling van fietsen voor de jeugd
- Ontwikkeling en verbetering van de prestaties van de vrouwelijke elite
- Mogelijkheden om de functies van vrouwen binnen de nationale federaties te ontwikkelen en routes naar leiderschapsrollen

Nadere informatie :

[Strategie voor de gelijkheid van vrouwen in de cursus Sportdirecteur van de UCI](#)

[UCI Gids voor beste praktijken voor dames in de wielersport](#)

6. Stappen naar het volgende niveau

Naar niveau 2 ★★ "Opkomend"	Naar niveau 3 ★★★ "Ontwikkelen"	Naar niveau 4 ★★★★ "Gevestigd"	Naar niveau 5 ★★★★★ "Ingebed"
<ul style="list-style-type: none"> • Stel gendergelijkheid in als een permanent agendapunt op bestuursniveau en maak een duidelijk engagement om de vertegenwoordiging van vrouwen in vrijwilligers- en senior leiderschapsrollen binnen de organisatie te vergroten . • Informeer het bestuur over de voordelen van een diverse gendervertegenwoordiging in raden 	<ul style="list-style-type: none"> • Een alomvattend beleid/strategie voor gendergelijkheid formuleren en aannemen. Zorg ervoor dat het beleid openbaar beschikbaar is. Identificeer genderkloven en uitdagingen door middel van een grondige gendergerelateerde begrotingsanalyse, stel doelstellingen vast om deze problemen aan te pakken, en definieer indicatoren voor het meten van de 	<ul style="list-style-type: none"> • Wijs een deel van het operationele budget specifiek toe aan de ontwikkeling en implementatie van gendergelijkheids beleid, actieplannen en genderspecifieke programma's onder leiding van de Gender Equality Commission/Coördinator . • Stel een quotum voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen van 40/60 in in besluitvormingsor 	<ul style="list-style-type: none"> • Wijd een specifiek deel van het budget aan initiatieven op het gebied van gendergelijkheid, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften en eisen van alle geslachten. • Integreer een genderperspectief in het ontwerp, de implementatie, monitoring en evaluatie van alle beleidsmaatregelen, regelgevende maatregelen en uitgavenprogramma's om gendergelijkheid te bevorderen en

<p>van bestuur en commissies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verzamel gegevens over de verdeling van geslacht over verschillende rollen in de organisatie, inclusief operationeel niveau en deelnemersniveau . • Integreer een genderperspectief in de communicatiestrategieën van de organisatie door actief rekening te houden met gendergerelateerde verschillen in alle berichten, en zorg voor inclusiviteit en vertegenwoordiging in elk beleid, proces en sociaal initiatief. • Ontwikkel en adopteer beleid dat een gezinsvriendelijke en flexibele werkomgeving ondersteunt. • Regelmatig trainingssessies houden voor werknemers, coaches, functionarissen, bestuurders, 	<p>voortgang en het begeleiden van begrotingstoewijzingen en activiteiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Richt een commissie voor gendergelijkheid op met gelijke gendervertegenwoordiging of benoem een speciale coördinator. Deze persoon of groep zal verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van gendergelijkheidsinitiatieven, het bieden van technische begeleiding, het coördineren van gendermainstreaming in alle programma's en het integreren van genderoverweging en in al het beleid en de strategieën van de organisatie. • Publiceer regelmatig genderstatistieken over de verschillende rollen in de organisatie, inclusief operationele en deelnemersniveaus, in de 	<p>ganen op alle niveaus, met termijnen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëer actieplannen die de kansen vergroten voor het ondervertegenwoordigde geslacht van alle leeftijden in de sport, inclusief participatie, vrijwilligerswerk en leiderschapsrollen . Zorg ervoor dat deze plannen mensen in al hun diversiteit omvatten. • Zorg ervoor dat functiebeschrijvingen gendergevoelige taal gebruiken en duidelijk de inzet voor gelijke gendervertegenwoordiging vermelden. Breid de wervingsinspanningen uit naar diverse platforms om een bredere groep kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken. • Zorg voor gelijke contractvoorwaarden , inclusief arbeids-, media- 	<p>discriminatie te bestrijden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stel een streefpercentage van 40%-60% vast voor de gendervertegenwoordiging in raden van bestuur, commissies, werkgroepen en onderafgevaardigden van de Algemene Vergadering. Wijzig statuten en statuten om ervoor te zorgen dat deze doelstellingen binnen een bepaalde termijn worden bereikt. • Veranker gendergelijkheid in het beleid en de statuten van de organisatie, waarbij lidorganisaties worden verplicht zich te houden aan vastgestelde doelstellingen en het genderevenwicht in leiderschaps- en bestuursrollen te bevorderen. • Ondersteun en motiveer lidorganisaties actief om zich in te zetten voor gendergelijkheid door af te stemmen op uw streefcijfers
--	--	---	---

<p>atleten en vrijwilligers over culturele en gendergevoeligheid, waarbij de nadruk ligt op respectvol taalgebruik en het begrijpen van diverse gemeenschappen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg ervoor dat workshops en trainingssessies een ondersteunende sfeer bieden die begrip en empathie op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie (ED&I.) bevordert. • Moedig genderbondgenootschap aan door het dominante geslacht te betrekken bij besluitvormingsposities om het ondervertegenwoordigde geslacht te ondersteunen, door hen toegang te geven tot kansen die doorgaans niet voor hen beschikbaar zijn. • Initiatieven lanceren om genderstereotypen uit te dagen en een eerlijke 	<p>jaarverslagen van de organisatie om de voortgang bij te houden en te communiceren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementeer beleid en programma's die een evenwicht tussen werk/studie, gezinsverplichtingen en sportparticipatie ondersteunen. • Controleer en herzie al het communicatiemateriaal zodat het gendergevoelig, inclusief en vrij van vooringenomen taalgebruik is. • De wervingspraktijken aanpassen zodat ze inclusief en transparant zijn, waarbij gelijke kansen voor alle geslachten worden gewaarborgd en de aanwerving van ondervertegenwoordigde groepen op alle niveaus wordt gestimuleerd, vooral in leidinggevende functies. • Zorg ervoor dat ten minste 30% van de functies in directiecomités/be 	<p>en sponsorovereenkomsten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereisen dat al het management- en leiderschapspersoneel verplichte trainingen en workshops volgt over gendergelijkheid, diversiteit en inclusief leiderschap. Focus op het overwinnen van onbewuste vooroordelen en het identificeren van obstakels waarmee vrouwen in de sport worden geconfronteerd. • Moedigt mannelijke pleitbezorgers aan om vrouwen en gemarginaliseerde groepen actief te steunen door hun stem te versterken, te pleiten voor hun integratie en gelijkheidsbevorderend beleid te implementeren, zoals quota en termijnen. • Bevorder de rotatie van leden in leiderschapsorganen, zorg voor gendergelijkheid 	<p>en strategische doelstellingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementeer mechanismen om de vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid regelmatig te monitoren en te evalueren, inclusief het volgen van de implementatie van gendergelijkheidsstrategieën en het identificeren van belemmeringen. • Zorg ervoor dat vacatures opnieuw worden geadverteerd als er slechts één geslacht op de shortlist staat en dat er schriftelijke rechtvaardigingen nodig zijn voor wervings- en promotiebeslissingen en waarbij het ondervertegenwoordigde geslacht niet wordt vermeld. • Meet en analyseer regelmatig de beloningen en arbeidsvoorwaarden binnen het personeelsbestand om verschillen op het gebied van geslacht, rol en etniciteit te identificeren en te corrigeren. Zorg voor structurele gelijkheid in
--	--	--	---

<p>weergave van vrouwelijke atleten te garanderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Train communicatiepersoneel op het gebied van gender- en diversiteitskwessies om ervoor te zorgen dat zij alle geslachten nauwkeurig en eerlijk vertegenwoordigen in de media en public relations. 	<p>stuursorganen en organisatieorganen wordt ingevuld door vrouwen, met een vergelijkbaar percentage in leidinggevende functies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementeer uitgebreide training, mentorschappen, beurzen, netwerken en jobshadowing-programma's om ondervertegenwoordigde geslachten in leiderschaps- en besluitvormingsposities te versterken. • Creëer programma's ter ondersteuning van loopbaantransities voor vrouwelijke atleten, coaches, scheidsrechters en functionarissen naar leiderschaps- en bestuursfuncties binnen de organisatie. • Ontwikkel educatieve programma's voor alle sportstructuren om het bewustzijn van genderkansen en vooroordelen te vergroten en mogelijkheden te creëren voor 	<p>en voorkom gendergebaseerde rolsegregatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor een gelijke gendervertegenwoordiging in alle commissies en commissies, met een evenwichtige verdeling van rollen en taken, waarbij gendergerelateerde toewijzing van uitvoerende en niet-besluitvormende functies wordt vermeden. • Verdeel marketingmateriaal met vrouwelijke rolmodellen over meerdere platforms en zorg voor consistente berichtgeving. Gebruik websites, sociale media, brochures en presentaties om deze boodschappen te versterken en hun bereik te vergroten. • Neem een rapport op over de doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid en de voortgang in het jaarverslag van de organisatie, 	<p>beloningspraktijken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breng processen tot stand om alle vormen van economische ongelijkheid aan te pakken, inclusief loon- en pensioenkloven, sponsormogelijkheden en sociale uitkeringen. Zorg voor de volledige toepassing van vrouwenrechten onder de nationale arbeidswetgeving, inclusief ouderschaps- en zwangerschapsverlof. • Bied training aan voor recruiters, adverteerders, mentoren en coaches over gendergevoelige communicatie en onbewuste vooroordelen bij werving, advertenties en het geven van trainingen. • Zorg voor genderevenwicht onder mentoren en trainers in training-, mentorschap- en jobshadowing-programma's om peer-to-peer-netwerken en het delen van kennis te vergemakkelijken.
---	--	---	---

	<p>vrouwen om actieve managementrollen op zich te nemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementeer een media- en communicatiestrategie die de succesverhalen van vrouwen in leiderschap actief onder de aandacht brengt en hen afbeeldt als rolmodellen om de genderdiversiteit binnen de organisatie te normaliseren en te bevorderen. • Moedig mannelijke voorstanders aan om gendergelijkheid te ondersteunen door dialogen aan te gaan, te pleiten voor inclusief beleid en hun platforms te gebruiken om het bewustzijn te vergroten en discriminerende praktijken aan te pakken. 	<p>waaruit blijkt dat het leiderschap zich publiekelijk inzet voor gendergelijkheid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demonstreer de toewijding van de organisatie aan gendergelijkheid door middel van openbare rapporten en communicatie, waarin de vooruitgang en het naleven van gendergelijkheidsdoelstellingen worden benadrukt.
--	--	--	--