

## Overskrift 5.1 Likestilling

### 1. Definisjon

Likestilling er avgjørende for å skape en fredelig, velstående og bærekraftig verden. Mens likestilling gjelder alle kjønn, er kvinner som oftest den underrepresenterte gruppen, noe som gjør deres inkludering spesielt avgjørende. Til tross for at kvinner utgjør 50 % av den globale befolkningen, representerer de bare 23 % av arbeidsmarkedet i gjennomsnitt, noe som understreker en betydelig forskjell som må løses. Sport, som både en refleksjon av samfunnet og en mektig plattform, spiller en nøkkelrolle i å fremme likestilling og styrke kvinner og jenter.

Å oppnå likestilling i idretten innebærer flere dimensjoner, inkludert lik deltakelse, representasjon og tilgang til beslutningstakingende roller. Det omfatter også kjønnsensitive beslutninger, likestilling i coaching og undervisning, utryddelse av kjønnsbasert vold i og gjennom sport, og eliminering av stereotyper i sport og deres mediedekning. Kvinner i lederroller er spesielt viktige, siden deres mangfoldige perspektiver og erfaringer bidrar til forbedret organisasjonsprestasjoner. Forskning viser at mangfoldige lag utmerker seg i problemløsning og beslutningstaking, og kjønnsbalanserte styrever og komiteer i idrettsorganisasjoner er knyttet til mer effektiv og inkluderende styring.

Til tross for disse fordelene er kvinner fortsatt underrepresentert i lederstillinger på tvers av ulike sektorer, inkludert idrett. Denne underrepresentasjonen understreker behovet for retningslinjer som fremmer balanse mellom arbeid og privatliv, fleksible tidsplaner, mentorprogrammer, opplæringstiltak og innsats for å bekjempe kjønnsdiskriminering. Slike tiltak er avgjørende for å øke kvinnelig representasjon i leder- og beslutningsroller.

Kjønnsulikhet i idrett har blitt omfattende dokumentert i europeiske publikasjoner, med betydelig oppmerksomhet fra EU-kommisjonen, Europarådet og Europaparlamentet. 2022-publikasjonen "Towards More Gender Equality in Sport" av High-Level Group on Gender Equality in Sport fremhever den dyptliggende sexismen som kvinner møter på idrettsarenaen. Arbeidet med å fremme kjønnsinkludering har skutt fart, med fokus på å tette kjønnsgapet i deltakelse, finansiering, medierepresentasjon og fanengasjement.

Høyprofilerte arrangementer som de olympiske leker 2024, FIFA verdensmesterskapet for kvinner 2023 og verdensmesterskapet i rugby for kvinner 2023, sammen med utvidelsen av profesjonelle ligaer for kvinner, har betydelig økt synligheten og støtten til kvinnelige idrettsutøvere. Sentrale fokusområder inkluderer å sikre tilgang til idrett, kroppsøving og fysisk aktivitet for kvinner og jenter fra alle bakgrunner, sikre ansvarsposisjoner innen idrettsstyring, og gi rettferdig tilgang til ressurser, lønn, økonomiske insentiver og idrettsanlegg. I tillegg er det stor vekt på å sensibilisere mediedekningen av kvinner i idretten, støtte reintegrering av kvinnelige idrettsutøvere på arbeidsmarkedet etter deres idrettskarriere (dobbel karriere), og bekjempe kjønnsbasert vold, inkludert trakassering og overgrep.

Se også emner: Human Resource Management (1.3), Karrierestøtte for ansatte/frivillige (2.6), Ekstern kommunikasjon (3.5), Statutter (4.1), Demokratisk prosess og valg (4.2), LHBTQIA+ (5.2), Funksjonshemminger (5.3), Regler mot rasisme og antidiskriminering (5.4), Safe Sport (5.5)

## 2. Ideell scenario

Det er sterk støtte fra ledelsen, med aktiv støtte til likestillingsinitiativer demonstrert på alle nivåer i organisasjonen, spesielt innenfor dens ansvarsområder, direkte drift, organisering av arrangementer og innvirkning på lokalsamfunn. Likestilling er dypt forankret i organisasjonskulturen, og sikrer at den gjennomsyrer alle aspekter av beslutningstaking og drift. Det benyttes kjønnsbudsjettering, med dedikerte midler bevilget spesifikt til likestillingsprogrammer og -tiltak. Retningslinjer overvåkes og oppdateres regelmessig, noe som reflekterer en forpliktelse til kontinuerlig forbedring og etterlevelse av beste praksis innen likestilling. Utdanning og bevisstgjøring er prioritert for å understreke viktigheten av likestilling i hele organisasjonen og blant interessenter. Samtidig settes det opp mentorprogram for kvinner. En dedikert likestillingskommisjon/koordinator er oppnevnt for å sikre at likestillingsstrategier blir effektivt implementert og overvåket. Organisasjonen vedtar en omfattende strategi som omfatter ulike områder, inkludert deltakelse, coaching, officiating og lederroller, og sikrer en helhetlig tilnærming til likestilling. Videre tilstreber organisasjonen minimum 40 % representasjon av hvert kjønn i alle organisasjonsorganer, og legger inn likestilling som et grunnleggende prinsipp i styring og ledelsespraksis. Dette er integrert gjennom ansettelsesprosessen som refererer til klare, åpne, hensiktsmessige og objektive kvalifikasjonskriterier for å inkludere en balansert representasjon av kjønn samt varighet og aldersgrenser for ledende stillinger. Et kulturelt skifte mot større likestilling og mangfold fremmes, og utfordrer stereotyper og skjevheter for å skape et mer inkluderende og myndiggjørende miljø for alle involverte. Gender mainstreaming omfavnes for å sikre at kjønnshensyn er integrert i alle aspekter av organisasjonens arbeid og kommunikasjon, noe som ytterligere forsterker dens forpliktelse til likestilling.

## 3. Risikoer

- Token kvinner uten noen beslutningsmyndighet i ledelsen av organisasjonen.
- Nedgang i kvinnelig deltakelse i idrett på grunn av manglende rollemodeller.
- Nedgang i offentlig omdømme da organisasjonen ikke er representativ for sitt nærmiljø.
- Mangel på ulike perspektiver og representasjon i idrettsorganisasjonen, noe som fører til beslutninger som kanskje ikke fullt ut tar hensyn til behovene og interessene til alle deltakerne.
- Diskriminerende praksis og retningslinjer kan vedvare, og føre til ekskludering av kvinner og andre marginaliserte kjønn fra lederstillinger, muligheter og deltakelse.
- Juridiske utfordringer, inkludert anklager om diskriminering eller trakassering.
- Skade organisasjonens omdømme, noe som resulterer i tap av tillit og troverdighet blant interessenter, sponsorer og publikum.

## 4. Instrumenter og nøkkelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøkkelementer</i>
<b>Kommisjon/koordinator</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Likestillings-/mangfoldskommisjonen skal utarbeide og overvåke riktig implementering av likestillingsstrategien.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommisjon som referansepunkt for å indikere rom for forbedring, men også kompetanse og kjønnet linse i møter/beslutningsprosesser.</li> </ul>
<b>Strategi og handlingsplaner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategien vedtas av ledelsen i organisasjonen</li> <li>• Nøkkelmål, for eksempel kvoter på tvers av alle organisasjonsorganer som er innebygd i organisasjonens vedtekter.</li> <li>• Handlingsplan med konkrete steg utledet fra strategi.</li> </ul>
<b>Kvotemål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forplikte seg til en kvote i organisasjonens vedtekter.</li> <li>• 40%-60 kjønnsrepresentasjon for styret, kommisjoner, arbeidsgrupper og generalforsamlingsdelegater.</li> </ul>
<b>Menneskelige ressurser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Endre rekrutteringspraksis for å være inkluderende og transparent, og sikre like muligheter for alle kjønn.</li> <li>• Utvid rekrutteringsarbeidet til ulike plattformer for å tiltrekke et bredere utvalg av kandidater fra underrepresenterte grupper.</li> <li>• Sørg for at stillinger utlyses på nytt hvis bare ett kjønn er på listen.</li> <li>• Tilby opplæring for rekrutterere om kjønns sensitiv kommunikasjon og ubevisst skjevhet.</li> </ul>
<b>Allierte og forbilder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engasjement gjennom skriftlige publikasjoner (dvs. politikk, strategi, handlingsplaner).</li> <li>• Mannlige talsmenn støtter og bruker deres privilegier og innflytelse til å skape muligheter for underrepresenterte individer.</li> <li>• Vis frem kvinnelige rollemodeller for å normalisere og fremme kjønns mangfold.</li> </ul>
<b>Implementering/Opplæring/Utdanning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Øk bevisstheten og gi opplæring om kjønns sensitivitet for alle i organisasjonen.</li> <li>• Obligatoriske lederkurs om å respektere likestilling, identifisere hindringer og overvinne ubevisst skjevhet.</li> </ul>
<b>Mentorprogram</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentorprogrammer og kapasitetsbygging for å utvikle ferdigheter og redusere kjønns gapet i roller og stillinger.</li> <li>• Karriereovergangsprogrammer for kvinner involvert i organisasjonen.</li> <li>• Lik kjønnsrepresentasjon blant mentorer og opplæring for mentorer.</li> </ul>

<p><b>Kommunikasjon og fremstilling</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjønnssinkluderende medie- og kommunikasjonsstrategier som forsterker suksesshistorier om kjønns mangfold.</li> <li>• Likestilling i arrangementspresentasjon og programmering.</li> <li>• Distribuer markedsføringsmaterie ll med kvinnelige rollemodeller og sitater på tvers av ulike plattformer, inkludert nettsteder, sosiale medier, brosjyrer og presentasjoner.</li> </ul>
---	--

## 5. Eksempler på god praksis

### Eksempel «Tilgang til lederroller»

**Organisasjon:** Veiledning for å oppnå mer likeverdig lederskap i sport – GAMES Project

**Beskrivelse:** GAMES-prosjektet – Veiledning for å oppnå mer likeverdig lederskap i idrett – hadde som mål å forbedre likestillingen mellom kjønnene i sentrale lederskap og beslutningstakende stillinger i nasjonale olympiske komiteer. De viktigste virkemidlene er å fremme strukturelle endringer i styringen, forbedre forståelsen av eksisterende kulturelle barrierer og oppmuntre NOC-ene til å samarbeide med sine medlemsforbund for å skape bærekraftig endring. Basert på en behovsvurdering og en grunnstudie, utformet prosjektkonsortiet en Global Pool of Actions som fungerte som grunnlag for å lage nasjonale handlingsplaner, skreddersydd til designerens behov og beredskap. Handlingspuljen er strukturert i 3 hovedpilarer som dekker 9 nøkkeltemaer for å takle likestilling i idrettsledelse, samt en serie tverrgående emner.

**Ytterligere informasjon:**

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

[Pool of Actions - EOC EU Office \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org/)

### Eksempel «Tilgang til sport»

**Organisasjon:** Styre kursen – World Sailing

**Beskrivelse:** Et strategisk dokument fra World Sailing for å oppmuntre flere kvinner til å delta i alle aspekter av sporten. Den ser for seg hvordan sporten vil se ut innen 2032 og omfatter et bredt spekter av initiativer og mål på tvers av syv prioriterte områder – trenere, instruktører og lagledere, løpsledere, deltakelse, para-inkluderende seiling, arrangementer, media og styring. Et sett med spesifikke mål med tilhørende tidsfrist leveres for hvert element i strategien, samt en oppsummering av tiltak som vil bli iverksatt for å nå disse målene.

**Ytterligere informasjon:** [Styre kursen](#) • [IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

### Eksempel «Strategi og handlingsplan» og «Tilgang til lederroller»

**Organisasjon** : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

**Beskrivelse** : FIH lanserte «Sustainability Strategy for Hockey», en global plan for å tilpasse hockeyprosjekter til FNs bærekraftsmål. Denne strategien fokuserer på tre hovedaspekter av bærekraft: People, Planet og Prosperity, med sikte på å sikre sportens langsiktige helse. Likestilling er en nøkkelkomponent, fremhevet av casestudier som «Female Role Models in Leadership Positions» og «The EY Women Athletes». Strategien tar først og fremst sikte på å styrke hockeyinteressenter, som Continental Federations (CFs) og National Associations (NAs), til å lede hockeyutviklingen i sine regioner. Den søker også å engasjere alle FIH-medlemmer og hockeyinteressenter. Strategien legger også vekt på et sterkt engasjement for bærekraft og forsterker hockeyverdier som likestilling, inkludering og mangfold innenfor den forbedrede FIHs bærekraftsstrategi.

**Ytterligere informasjon** :

[FIH helhetlig bærekraftstilnærming med likestilling](#)

[FIH Empowerment and Engagement-strategi](#)

### Eksempel «Tilgang til lederroller» og «Beste fremgangsmåter»

**Organisasjon** : Union Cycliste Internationale (UCI)

**Beskrivelse** : UCI har introdusert stipend for å oppmuntre kvinner til å delta i det årlige UCI Sports Director-kurset og -eksamenen, noe som resulterer i et økende antall kvinnelige sportsdirektører. Dette vitnemålet er obligatorisk for de som jobber med UCI WorldTeams , UCI ProTeams og UCI Women's WorldTeams . Rollen som sportsdirektører inkluderer å føre tilsyn med teamets trivsel, ta løpsbeslutninger under press, og gi innspill til ulike domener som trening, utstyr og antidoping. Diplomet har bidratt til å øke profesjonalitet og kjønns mangfold i sporten.

UCI Women in Cycling Best Practice Guide gir viktige strategier og initiativer for å fremme likestilling og fremme veksten av kvinners deltakelse i sykling. Sentrale fokusområder inkluderer:

- Fremme av kvinnesykling
- Vekst i lisensinnehavere og samlet deltakelse
- Utvikling av sykling for ungdom
- Utvikling og forbedring av kvinners eliteprestasjoner
- Muligheter for å utvikle kvinnefunksjoner innenfor de nasjonale forbund og veier til lederroller

**Ytterligere informasjon** :

[Kvinner Likestillingsstrategi i UCIs sportsdirektørkurs](#)

[UCI Women in Cycling Best Practice Guide](#)

## 6. Trinn til neste nivå

Til nivå 2 ★★ «Kommer frem»	Til nivå 3 ★★★ "Utvikler"	Til nivå 4 ★★★★ «Etablert»	Til nivå 5 ★★★★★ "Innebygd"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Etablere likestilling som et fast agendapunkt på styrenivå og forplikte seg tydelig til å øke representasjonen av kvinner i frivillige og overordnede lederroller i organisasjonen .</li> <li>Lær styret om fordelene med mangfoldig kjønnsrepresentasjon i hovedstyret og utvalg.</li> <li>Samle inn data om fordeling av kjønn på tvers av ulike roller i organisasjonen, inkludert drifts- og deltakernivå.</li> <li>Innlemme et kjønnsperspektiv i organisasjonens kommunikasjonsstrategier ved aktivt å vurdere kjønnsbaserte forskjeller i alle meldinger, og sikre inkludering og representasjon i enhver politikk, prosess og sosiale initiativ.</li> <li>Utvikle og vedta retningslinjer som</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utforme og vedta en helhetlig likestillingspolitikk /-strategi. Sørg for at policyen er offentlig tilgjengelig</li> <li>Identifiser kjønnsgap og utfordringer gjennom en grundig kjønnsbasert budsjettanalyse , sett mål for å løse disse problemene, og definer indikatorer for å måle fremgang, veilede budsjettallokeringer og aktiviteter.</li> <li>Etablere en likestillingskomisjon med lik kjønnsrepresentasjon eller utnevne en dedikert koordinator. Denne personen eller gruppen vil være ansvarlig for å utvikle, implementere og evaluere likestillingsinitiativ er, gi teknisk veiledning, koordinere integrering av kjønn på tvers av alle programmer,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bevilge en del av driftsbudsjettet spesifikt for utvikling og implementering av likestillingspolitikk , handlingsplaner og kjønnsspesifikke programmer under ledelse av likestillingskommisjonen/koordinatøren .</li> <li>Etablere en 40/60 kjønnsrepresentasjonskvote i besluttsende organer på alle nivåer, med tidsbegrensninger .</li> <li>Lag handlingsplaner som fremmer muligheter for det underrepresenterte kjønn i alle aldre innen idrett, inkludert deltakelse, frivillighet og lederroller. Sørg for at disse planene inkluderer mennesker i hele deres mangfold.</li> <li>Sørg for at stillingsbeskrivels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dediker en spesifikk del av budsjettet til likestillingsinitiativ er, for å sikre hensyn til alle kjønns behov og krav.</li> <li>Innlemme et kjønnsperspektiv i utformingen, implementeringen, overvåkingen og evalueringen av alle retningslinjer, regulatoriske tiltak og utgiftsprogrammer for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering.</li> <li>Sett et målforhold på 40–60 % for kjønnsrepresentasjon i hovedstyret, kommisjoner, arbeidsgrupper og blant generalforsamlingsdelegater. Endre vedtekter og vedtekter for å sikre at disse målene nås innenfor en definert tidslinje.</li> <li>Integrer likestilling i organisasjonspolitik og vedtekter, og krever at</li> </ul>

<p>støtter et familievennlig og fleksibelt arbeidsmiljø.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gjennomfør regelmessige treningsøkter for ansatte, trenere, tjenestemenn, administratorer, idrettsutøvere og frivillige om kulturell og kjønns sensitivitet, med fokus på respektfullt språk og forståelse av mangfold.</li> <li>• Sørg for at workshops og treningsøkter gir en støttende atmosfære som fremmer forståelse og empati i spørsmål om rettferdighet, mangfold og inkludering (ED&amp;I.).</li> <li>• Oppmuntre kjønnsallierte ved å engasjere det dominerende kjønn i beslutningsprosesser for å støtte det underrepresenterte kjønn, og gi dem tilgang til muligheter som vanligvis ikke er tilgjengelige for dem.</li> </ul>	<p>og integrere kjønns hensyn i alle organisatoriske retningslinjer og strategier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publisert jevnlig kjønnsstatistikk på tvers av de ulike rollene i organisasjonen, inkludert drifts- og deltakernivåer i organisasjonens årsrapporter for å spore og kommunisere fremgang.</li> <li>• Implementere retningslinjer og programmer som støtter en balanse mellom arbeid/studier, familieforpliktelser og idrettsdeltakelse.</li> <li>• Gjennomgå og revider alt kommunikasjonsmateriale for å være kjønns sensitivt, inkluderende og fritt for partisk språk.</li> <li>• Endre rekrutteringspraksis for å være inkluderende og gjennomslagskraftig, sikre like muligheter for alle kjønn og oppmuntre til ansettelse av underrepresenterte</li> </ul>	<p>er bruker kjønns sensitivt språk og tydelig angir forpliktelsen til likestilling kjønnsrepresentasjon. Utvid rekrutteringsarbeidet til ulike plattformer for å tiltrekke et bredere utvalg av kandidater fra underrepresenterte grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre like kontraktsvilkår, inkludert ansettelses-, media- og sponsoravtaler.</li> <li>• Krev at alle ledere og ledere skal gjennomgå obligatorisk opplæring og workshops om likestilling, mangfold og inkluderende ledelse. Fokuser på å overvinne ubevisst skjevhet og identifisere hindringer kvinner møter i idrett.</li> <li>• Oppmuntre mannlige talsmenn til aktivt å støtte kvinner og marginaliserte grupper ved å forsterke stemmene deres, gå inn for inkludering og</li> </ul>	<p>medlemsorganisasjoner overholder fastsatte mål og fremmer kjønnsbalanse i lederskap og styringsroller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Støtt og motiver medlemsorganisasjoner aktivt til å forplikte seg til likestilling ved å tilpasse seg målforholdet og strategiske mål.</li> <li>• Implementere mekanismer for regelmessig å overvåke og evaluere fremskritt mot likestilling, inkludert sporing av implementeringen av likestillingsstrategier og identifisering av barrierer.</li> <li>• Sørg for at stillinger utlyses på nytt hvis bare ett kjønn er på shortlist og krever skriftlige begrunnelser for rekrutterings- og forfremmelsesbeslutninger som ikke inkluderer det underrepresenterte kjønn.</li> <li>• Mål og analyser jevnlig kompensasjon og fordeler på tvers av arbeidsstyrken for</li> </ul>
--	---	---	---



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanser initiativer for å utfordre kjønnsstereotyper og sikre rettferdig fremstilling av kvinnelige idrettsutøvere.</li> <li>• Trene kommunikasjonsmedarbeidere i kjønns- og mangfoldsspørsmål for å sikre at de nøyaktig og rettferdig representerer alle kjønn i media og PR.</li> </ul>	<p>e grupper på alle nivåer, spesielt i lederroller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sørge for at minst 30 % av eksekutivkomiteer /styrestillinger og organisasjonsorganer besettes av kvinner, med en tilsvarende prosentandel i lederroller.</li> <li>• Implementer omfattende opplæring, mentorskap, stipend, nettverksbygging og jobbskyggeprogrammer for å styrke underrepresenterte kjønn i lederskap og beslutningstakingsposisjoner.</li> <li>• Lag programmer for å støtte karriereoverganger for kvinnelige idrettsutøvere, trenere, dommere og embetsmenn til lederroller og styringsroller i organisasjonen.</li> <li>• Utvikle utdanningsprogrammer på tvers av alle idrettsstrukturer for å øke bevisstheten om kjønnsmuligheter</li> </ul>	<p>implementere likestillingsfremmende politikk som kvoter og tidsbegrensninger.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremme rotasjon av medlemmer i lederorganer, sikre likestilling og forhindre kjønnsbasert rollesegregering.</li> <li>• Sikre lik kjønnsrepresentasjon på tvers av alle komiteer og kommisjoner, med en balansert fordeling av roller og oppgaver, og unngå kjønnsdelt tildeling av utøvende og ikke-beslutningsgivende stillinger.</li> <li>• Distribuer markedsføringsmateriell med kvinnelige rollemodeller på tvers av flere plattformer, og sørg for konsekvente meldinger. Bruk nettsteder, sosiale medier, brosjyrer og presentasjoner for å forsterke disse budskapene og utvide rekkevidden deres.</li> </ul>	<p>å identifisere og korrigere forskjeller knyttet til kjønn, rolle og etnisitet. Sikre strukturell rettferdighet i lønnspraksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablere prosesser for å håndtere alle former for økonomisk ulikhet, inkludert lønns- og pensjonsgap, sponsormuligheter og sosiale goder. Sikre full anvendelse av kvinners rettigheter under nasjonale arbeidslover, inkludert foreldre- og fødselspermisjon.</li> <li>• Tilby opplæring for rekrutterere, annonsører, mentorer og trenere om kjønns sensitiv kommunikasjon og ubevisst skjevhet i rekruttering, annonsering og opplæring.</li> <li>• Sikre kjønnsbalanse blant mentorer og trenere i opplærings-, veilednings- og jobbskyggingprogrammer for å legge til rette for peer-to-</li> </ul>
--	--	---	---



	<p>og skjevheter og skape veier for kvinner til å ta på seg aktive lederroller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementer en medie- og kommunikasjonsstrategi som aktivt viser frem suksesshistoriene til kvinner i lederskap, og fremstille dem som rollemodeller for å normalisere og fremme kjønnsmangfold i organisasjonen.</li> <li>• Oppmuntre mannlige talsmenn til å støtte likestilling ved å delta i dialoger, gå inn for inkluderende politikk og bruke deres plattformer til å øke bevisstheten og utfordre diskriminerende praksis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkluder en rapport om likestillingsmål og fremgang i organisasjonens årsrapport, som viser ledelsens offentlige engasjement for likestilling.</li> </ul>	<p>peer-nettverk og kunnskapsdeling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrere organisasjonens forpliktelse til likestilling gjennom offentlige rapporter og kommunikasjon, fremheve fremgang og overholdelse av likestillingsmål .</li> </ul>
--	--	--	---