

Naslov 5.1 Enakost spolov

1. Opredelitev

Enakost spolov je bistvena za ustvarjanje miroljubnega, uspešnega in trajnostnega sveta. Medtem ko enakost spolov velja za vse spole, so ženske največkrat premalo zastopana skupina, zaradi česar je njihova vključenost še posebej ključna. Kljub temu, da ženske predstavljajo 50 % svetovnega prebivalstva, predstavljajo v povprečju le 23 % trga dela, kar poudarja veliko razliko, ki jo je treba obravnavati. Šport kot odraz družbe in močna platforma igra ključno vlogo pri spodbujanju enakosti spolov in krepitvi vloge žensk in deklet.

Doseganje enakosti spolov v športu vključuje več razsežnosti, vključno z enakopravno udeležbo, zastopanostjo in dostopom do vlog odločanja. Zajema tudi odločanje, ki upošteva spol, enakost pri treniranju in poučevanju, izkoreninjenje nasilja na podlagi spola v športu in prek njega ter odpravo stereotipov v športu in njegovem medijskem poročanju. Ženske na vodilnih vlogah so še posebej bistvenega pomena, saj njihovi raznoliki pogledi in izkušnje prispevajo k boljši organizacijski uspešnosti. Raziskave kažejo, da se raznolike ekipe odlikujejo pri reševanju problemov in odločanju, spolno uravnoteženi odbori in odbori v športnih organizacijah pa so povezani z učinkovitejšim in vključujočim upravljanjem.

Kljub tem koristim so ženske še vedno premalo zastopane na vodilnih položajih v različnih sektorjih, vključno s športom. Ta premajhna zastopanost poudarja potrebo po politikah, ki spodbujajo ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, prilagodljive urnike, programe mentorstva, pobude za usposabljanje in prizadevanja za boj proti diskriminaciji na podlagi spola. Takšni ukrepi so ključnega pomena za povečanje zastopanosti žensk v vodstvenih in odločevalskih vlogah.

Neenakost spolov v športu je bila obsežno dokumentirana v evropskih publikacijah, pri čemer so veliko pozornosti namenili Evropska komisija, Svet Evrope in Evropski parlament. Publikacija iz leta 2022 »Towards More Gender Equality in Sport« skupine na visoki ravni za enakost spolov v športu izpostavlja globoko zakoreninjen seksizem, s katerim se soočajo ženske v športnem prizorišču. Prizadevanja za spodbujanje vključevanja spolov so dobila zagon in se osredotočajo na zapolnitev razlik med spoloma pri udeležbi, financiranju, medijskem zastopanju in angažiranosti oboževalcev.

Odmevni dogodki, kot so olimpijske igre 2024, svetovno prvenstvo v nogometu za ženske 2023 in svetovno prvenstvo v ragbiju za ženske 2023, so skupaj s širitvijo ženskih profesionalnih lig znatno povečali prepoznavnost in podporo športnicam. Ključna področja, na katera se osredotočamo, vključujejo zagotavljanje dostopa do športa, telesne vzgoje in telesne dejavnosti za ženske in dekleta iz vseh okolij, zagotavljanje odgovornih položajev v upravljanju športa in zagotavljanje pravičnega dostopa do virov, plač, finančnih spodbud in športnih objektov. Poleg tega je velik poudarek na senzibiliziranju medijske pokritosti žensk v športu, podpiranju ponovnega vključevanja športnic na trg dela po njihovi športni karieri (dvojna kariera) in boju proti nasilju na podlagi spola, vključno z nadlegovanjem in zlorabami.

Glejte tudi teme: Upravljanje človeških virov (1.3), Karierna podpora za osebe/prostovoljce (2.6), Zunanje komuniciranje (3.5), Statut (4.1), Demokratični proces in volitve (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Invalidnosti (5.3), Pravila proti rasizmu in diskriminaciji (5.4), varen šport (5.5)

2. Idealen scenarij

Obstaja močna podpora vodstva, z aktivno podporo pobudam za enakost spolov, prikazanih na vseh ravneh organizacije, zlasti znotraj njenih sfer odgovornosti, neposrednih operacij, organizacije dogodkov in vpliva na skupnosti. Enakost spolov je globoko zakoreninjena v organizacijski kulturi in zagotavlja, da prežema vse vidike odločanja in delovanja. Uporablja se proračun z vidika spola, pri čemer so namenska sredstva dodeljena posebej za programe in pobude za enakost spolov. Politike se redno spremljajo in posodablajo, kar odraža zavezanost nenehnim izboljšavam in upoštevanju najboljših praks na področju enakosti spolov. Izobraževanje in prizadevanja za ozaveščanje imajo prednost, da bi poudarili pomen enakosti spolov v celotni organizaciji in med deležniki. Hkrati se izvajajo mentorski programi za ženske. Imenuje se posebna komisija/koordinator za enakost spolov, ki zagotavlja, da se strategije za enakost spolov učinkovito izvajajo in spremljajo. Organizacija sprejme celovito strategijo, ki zajema različna področja, vključno s sodelovanjem, inštruiranjem, sojenjem in vodstvenimi vlogami, kar zagotavlja celovit pristop k enakosti spolov. Poleg tega si organizacija prizadeva za najmanj 40-odstotno zastopanost vsakega spola v vseh organizacijskih telesih, pri čemer enakost spolov vgrajuje kot temeljno načelo v praksah vodenja in upravljanja. To je vključeno v postopek zaposlovanja, ki se nanaša na jasna, odprta, ustrezna in objektivna merila primernosti, ki vključujejo uravnoteženo zastopanost spolov ter omejitve trajanja in starosti za višje položaje. Spodbuja se kulturni premik k večji enakosti spolov in raznolikosti, s čimer se izzivajo stereotipi in pristranskosti, da bi se ustvarilo bolj vključujoče in opolnomočeno okolje za vse vpletene. Vključevanje načela enakosti spolov je sprejeto, da se zagotovi vključitev vprašanj enakosti spolov v vse vidike dela in komunikacije organizacije, kar dodatno krepi njeno zavezanost enakosti spolov.

3. Tveganja

- Simbolične ženske brez pooblastil za odločanje v vodstvu organizacije.
- Upad žensk v športu zaradi pomanjkanja vzornikov.
- Zmanjšanje ugleda v javnosti, saj organizacija ni reprezentativna za svoje neposredno okolje.
- Pomanjkanje različnih perspektiv in zastopanosti znotraj športne organizacije, kar vodi do odločitev, ki morda ne upoštevajo v celoti potreb in interesov vseh udeležencev.
- Diskriminatorne prakse in politike se lahko nadaljujejo, kar vodi v izključitev žensk in drugih marginaliziranih spolov z vodstvenih položajev, priložnosti in sodelovanja.
- Pravni izzivi, vključno z obtožbami o diskriminaciji ali nadlegovanju.
- Škodujejo ugledu organizacije, kar povzroči izgubo zaupanja in verodostojnosti med deležniki, sponzorji in javnostjo.

4. Instrumenti in ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
Komisija/koordinator	<ul style="list-style-type: none"> • Komisija za enakost spolov/različnost pripravi in spremlja pravilno izvajanje strategije za enakost spolov.

	<ul style="list-style-type: none"> • Komisija kot referenčna točka, ki nakazuje prostor za izboljšave, pa tudi strokovno znanje in pogled na spol na sestankih/postopkih odločanja.
Strategija in akcijski načrti	<ul style="list-style-type: none"> • Strategijo, ki jo sprejme vodstvo organizacije • Ključni cilji, kot so kvote za vse organizacijske organe, vključene v statut organizacije. • Akcijski načrt s konkretnimi koraki, ki izhajajo iz strategije.
Kvota/Cilj	<ul style="list-style-type: none"> • Zavežite se k kvoti v statutu organizacije. • 40%-60 zastopanost spolov v upravnem odboru, komisijah, delovnih skupinah in delegatih generalne skupščine.
Človeški viri	<ul style="list-style-type: none"> • Spremeniti prakse zaposlovanja, da bodo vključujoče in pregledne ter zagotoviti enake možnosti za vse spole. • Razširite prizadevanja za zaposlovanje na različne platforme, da bi pritegnili širšo skupino kandidatov iz premalo zastopanih skupin. • Zagotovite, da se delovna mesta ponovno objavijo, če je v ožjem izboru le en spol. • Ponudite usposabljanje za kadrovnike o spolno občutljivi komunikaciji in nezavedni pristranskosti.
Zavezniki in vzorniki	<ul style="list-style-type: none"> • Zaveza s pisnimi publikacijami (tj. politika, strategija, akcijski načrti). • Moški zagovorniki podpirajo in uporabljajo svoje privilegije in vpliv za ustvarjanje priložnosti za premalo zastopane posameznike. • Predstavite ženske vzornice za normalizacijo in spodbujanje raznolikosti spolov.
Implementacija/usposabljanje/izobraževanje	<ul style="list-style-type: none"> • Ozaveščajte in zagotovite usposabljanje o občutljivosti spolov za vse v organizaciji. • Obvezni tečaji vodenja o spoštovanju enakosti spolov, prepoznavanju ovir in premagovanju nezavedne pristranskosti.
Mentorski programi	<ul style="list-style-type: none"> • Programi mentorstva in krepitev zmogljivosti za razvoj spretnosti in ublažitev razlik med spoloma v vlogah in položajih. • Programi prehoda v kariero za ženske, vključene v organizacijo. • Enaka zastopanost spolov med mentorji in usposabljanje mentorjev.

<p>Komunikacija in portretiranje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediji in komunikacijske strategije, ki vključujejo spol, širijo zgodbe o uspehu na področju raznolikosti spolov. • Enakost spolov pri predstavitvi in programiranju dogodkov. • Distribuirajte tržno gradivo z vzornicami in citati na različnih platformah, vključno s spletnimi mesti, družbenimi mediji, brošurami in predstavitvami.
---	---

5. Primeri dobre prakse

Primer »Dostop do vodilnih vlog«

Organizacija: Smernice za doseganje bolj enakopravnega vodstva v športu – projekt GAMES

Opis: Projekt GAMES – Smernice za doseganje bolj enakopravnega vodstva v športu – je bil namenjen izboljšanju enakosti spolov na ključnih vodstvenih položajih in položajih odločanja v nacionalnih olimpijskih komitejih. Glavni instrumenti so spodbujanje strukturnih sprememb v upravljanju, krepitev razumevanja obstoječih kulturnih ovir in spodbujanje NOK, da sodelujejo s svojimi zvezami članicami, da ustvarijo trajnostne spremembe. Na podlagi ocene potreb in izhodiščne študije je projektni konzorcij zasnoval globalni nabor ukrepov, ki je služil kot podlaga za oblikovanje nacionalnih akcijskih načrtov, prilagojenih potrebam in pripravljenosti njegovega oblikovalca. Zbirka ukrepov je strukturirana v 3 glavne stebre, ki zajemajo 9 ključnih tem za obravnavo enakosti spolov pri vodenju športa, ter vrsto prečnih tem.

Dodatne informacije:

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

[Skupina ukrepov – EOC EU Office \(eurolympic.org\)](https://eurolympic.org/)

Primer "Dostop do športa"

Organizacija: Vodenje smeri – Svetovno jadranje

Opis: Strateški dokument svetovnega jadrnanja za spodbujanje več žensk k sodelovanju v vseh vidikih tega športa. Predvideva, kako bo šport izgledal do leta 2032, in zajema široko paleto pobud in ciljev na sedmih prednostnih področjih – trenerji, inštruktorji in vodje ekip, uradniki na regati, udeležba, paravključujoče jadrnanje, dogodki, mediji in upravljanje. Za vsak element strategije je na voljo nabor specifičnih ciljev s pripadajočim rokom, pa tudi povzetek ukrepov, ki bodo sprejeti za doseg teh ciljev.

Dodatne informacije: [Usmerjanje proge • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](https://iwginsighthub.org/)

Primer »Strategija in akcijski načrt« in »Dostop do vodstvenih vlog«

Organizacija : Fédération Internationale de Hockey (FIH)

Opis : FIH je lansiral »Trajnostno strategijo za hokej«, globalni načrt za uskladitev hokejskih projektov s cilji ZN za trajnostni razvoj. Ta strategija se osredotoča na tri glavne vidike trajnosti: ljudje, planet in blaginja, s ciljem zagotoviti dolgoročno zdravje športa. Enakost spolov je ključna komponenta, ki jo

poudarjajo študije primerov, kot sta »Vzornice žensk na vodilnih položajih« in »Športnice EY«. Cilj strategije je predvsem opolnomočiti hokejske deležnike, kot so celinske zveze (CF) in nacionalne zveze (NA), da vodijo razvoj hokeja v svojih regijah. Prav tako želi vključiti vse člane FIH in hokejske interesne skupine. Strategija prav tako poudarja močno zavezanost trajnosti in krepi hokejske vrednote, kot so enakost spolov, vključenost in raznolikost v okviru izboljšane trajnostne strategije FIH.

Dodatne informacije :

[Celostni trajnostni pristop FIH z enakostjo spolov](#)

[Strategija opolnomočenja in vključevanja FIH](#)

Primer »Dostop do vodilnih vlog« in »Najboljše prakse«

Organizacija : Union Cycliste Internationale (UCI)

Opis : UCI je uvedel štipendije za spodbujanje udeležbe žensk na letnem tečaju in izpitu za športne direktorje UCI, kar je povzročilo naraščanje števila žensk športnih direktorjev. Ta diploma je obvezna za tiste, ki delajo z UCI WorldTeams, UCI ProTeams in UCI Women's WorldTeams. Vloga športnih direktorjev vključuje nadzorovanje dobrega počutja ekipe, sprejemanje dirkalnih odločitev pod pritiskom in zagotavljanje prispevkov na različnih področjih, kot so usposabljanje, oprema in protidoping. Diploma je pripomogla k povečanju profesionalnosti in raznolikosti spolov v športu.

Priročnik UCI Women in Cycling Best Practice Guide ponuja bistvene strategije in pobude za spodbujanje enakosti spolov in spodbujanje rasti udeležbe žensk v kolesarjenju. Ključna področja pozornosti vključujejo:

- Promocija ženskega kolesarstva
- Rast imetnikov licenc in splošne udeležbe
- Razvoj kolesarstva za mlade
- Razvoj in izboljšanje uspešnosti ženske elite
- Priložnosti za razvoj funkcij žensk v nacionalnih zvezah in poti do vodilnih vlog

Dodatne informacije :

[Strategija enakosti žensk na tečaju športnega direktorja UCI](#)

[Vodnik najboljših praks UCI Ženske v kolesarstvu](#)

6. Koraki do naslednje stopnje

Do stopnje 2 ★★ "Nastajajoče"	Do stopnje 3 ★★★ "Razvijanje"	Do stopnje 4 ★★★★ "Ustanovljeno"	Do stopnje 5 ★★★★★ »Vdelano«
<ul style="list-style-type: none"> • Vzpostavite enakost spolov kot stalno točko dnevnega reda na 	<ul style="list-style-type: none"> • Oblikovati in sprejeti celovito politiko/strategijo enakosti spolov. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dodelite del operativnega proračuna posebej za razvoj 	<ul style="list-style-type: none"> • Namenite poseben del proračuna pobudam za enakost spolov, pri

<p>ravni upravnega odbora in se jasno zavežite povečanju zastopanosti žensk na prostovoljnih in višjih vodstvenih vlogah v organizaciji .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izobrazite upravni odbor o prednostih raznolike zastopanosti spolov v izvršnih odborih in odborih. • Zberite podatke o porazdelitvi spolov po različnih vlogah v organizaciji, vključno z operativnimi ravni in ravni udeležencev. • Vključite vidik spola v komunikacijske strategije organizacije z aktivnim upoštevanjem razlik na podlagi spola v vseh sporočilih, zagotavljanje vključenosti in zastopanosti v vsaki politiki, procesu in družbeni pobudi. • Razviti in sprejeti politike, ki podpirajo družini prijazno in 	<p>Zagotovite, da je politika javno dostopna. Prepoznajte vrzeli in izzive glede na spol s pomočjo temeljite proračunske analize glede na spol, določite cilje za obravnavo teh vprašanj in opredelite kazalnike za merjenje napredka, usmerjanje proračunskih dodelitev in dejavnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ustanovite komisijo za enakost spolov z enako zastopanstvo spolov ali imenujete posebnega koordinatorja. Ta posameznik ali skupina bo odgovoren za razvoj, izvajanje in vrednotenje pobud za enakost spolov, zagotavljanje tehničnih smernic, usklajevanje vključevanja načela enakosti spolov v vse programe in vključevanje vprašanj enakosti spolov v vse organizacijske 	<p>in izvajanje politik enakosti spolov, akcijskih načrtov in programov za enakost spolov pod vodstvom Komisije/koordinacija za enakost spolov .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vzpostaviti kvoto zastopanosti spolov 40/60 v organih odločanja na vseh ravneh z omejitvijo mandatov. • Ustvarite akcijske načrte, ki spodbujajo priložnosti za premalo zastopane spole vseh starosti v športu, vključno s sodelovanjem, prostovoljstvom in vodstvenimi vlogami. Zagotovite, da ti načrti vključujejo ljudi v vsej njihovi raznolikosti. • Zagotovite, da opisi delovnih mest uporabljajo jezik, ki upošteva spol, in jasno navaja zavezanost enaki zastopanosti spolov. Razširite prizadevanja za zaposlovanje na različne platforme, da bi pritegnili širšo skupino 	<p>čemer zagotovite upoštevanje potreb in zahtev vseh spolov.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vključitev vidika spola v načrtovanje, izvajanje, spremljanje in vrednotenje vseh politik, regulativnih ukrepov in programov porabe za spodbujanje enakosti spolov in boj proti diskriminaciji. • Določite ciljno razmerje 40–60 % zastopanosti spolov v izvršnih odborih, komisijah, delovnih skupinah in med delegati generalne skupščine. Spremenite statute in podzakonske akte, da zagotovite izpolnitev teh ciljev v določenem časovnem okviru. • Enakost spolov vključite v organizacijske politike in statute ter od organizacij članic zahtevajte, da se držijo zastavljenih ciljev in spodbujajo uravnoteženo zastopnost spolov v vodstvenih in upravnih vlogah.
---	---	--	--

<p>prilagodljivo delovno okolje.</p> <ul style="list-style-type: none"> Izvajajte redna usposabljanja za zaposlene, trenerje, uradnike, administratorje, športnike in prostovoljce o kulturni občutljivosti in občutljivosti na spol, s poudarkom na spoštljivem jeziku in razumevanju raznolikosti . Zagotovite, da delavnice in usposabljanja zagotavljajo podporno vzdušje, ki spodbuja razumevanje in empatijo glede vprašanj pravičnosti, raznolikosti in vključenosti (ED&I.). Spodbujajte zaveznitvo med spoloma z vključevanjem prevladujočega spola na položaje odločanja, da bi podprli premalo zastopani spol in jim tako omogočili dostop do priložnosti, ki jim običajno niso na voljo. 	<p>politike in strategije.</p> <ul style="list-style-type: none"> Redno objavljajte statistične podatke o spolih za različne vloge v organizaciji, vključno z operativnimi ravnmi in ravnmi udeležencev v letnih poročilih organizacije, da spremljate in sporočate napredek. Izvajajte politike in programe, ki podpirajo ravnotežje med delom/študijem, družinskimi obveznostmi in udejstvovanjem v športu. Preglejte in popravite vsa komunikacijska gradiva, da bodo občutljiva na spol, vključujoča in brez pristranskega jezika. Spremeniti prakse zaposlovanja, da bodo vključujoče in pregledne, zagotavljajo enake možnosti za vse spole in spodbujajo zaposlovanje premalo zastopanih skupin na vseh ravneh, zlasti na vodilnih položajih. 	<p>kandidatov iz premalo zastopanih skupin.</p> <ul style="list-style-type: none"> Zagotoviti enake pogodbene pogoje, vključno z zaposlitvenimi, medijskimi in sponzorskimi posli. Od vsega vodstvenega in vodstvenega osebja zahtevajte obvezno usposabljanje in delavnice o enakosti spolov, raznolikosti in vključujočem vodenju. Osredotočite se na premagovanje nezavedne pristranskosti in prepoznavanje ovir, s katerimi se srečujejo ženske v športu. Spodbudite moške zagovornike, da aktivno podpirajo ženske in marginalizirane skupine, tako da okrepijo svoj glas, zagovarjajo njihovo vključenost in izvajajo politike za spodbujanje enakosti, kot so kvote in omejitve mandатов. 	<ul style="list-style-type: none"> Aktivno podpirajte in motivirajte organizacije članice, da se zavežejo enakosti spolov, tako da se uskladite s svojim ciljnimi razmerjem in strateškimi cilji. Izvajati mehanizme za redno spremljanje in ocenjevanje napredka v smeri enakosti spolov, vključno s sledenjem izvajanja strategij za enakost spolov in ugotavljanjem ovir. Zagotoviti ponovni razpis delovnih mest, če je v ožji izbor samo en spol, in zahtevati pisne utemeljitve za odločitve o zaposlovanju in napredovanju, ki ne vključujejo premalo zastopanega spola. Redno merite in analizirajte plačila in ugodnosti med zaposlenimi, da prepoznate in popravite razlike, povezane s spolom, vlogo in etnično pripadnostjo. Zagotoviti strukturno pravičnost v plačilnih praksah.
---	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Sprožiti pobude za boj proti spolnim stereotipom in zagotoviti pošteno podobo športnic. • Usposablajte komunikacijsko osebje o vprašanih spola in raznolikosti, da zagotovite natančno in pravično zastopanje vseh spolov v medijih in odnosih z javnostmi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zagotoviti, da vsaj 30 % položajev v izvršnih odborih/upravah in organizacijskih telesih zasedajo ženske, s podobnim odstotkom na vodilnih vlogah. • Izvajati obsežno usposabljanje, mentorstva, štipendije, mreženje in programe spremljanja delovnih mest, da bi okrepili premalo zastopane spole na vodstvenih položajih in položajih odločanja. • Ustvarite programe za podporo poklicnih prehodov športnic, trenerjev, sodnikov in uradnikov v vodstvene in upravljavske vloge v organizaciji. • Razviti izobraževalne programe v vseh športnih strukturah za ozaveščanje o priložnostih in pristranskosti glede na spol ter ustvariti poti za ženske, da prevzamejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbujanje rotacije članov v vodstvenih organih, zagotavljanje enakosti spolov in preprečevanje ločevanja vlog na podlagi spola. • Zagotoviti enako zastopanost spolov v vseh odborih in komisijah z uravnoveženo porazdelitvijo vlog in nalog, pri čemer se je treba izogniti dodeljevanju izvršilnih in neodločevalskih položajev na podlagi spola. • Porazdelite trženjsko gradivo z vzornicami na več platformah in tako zagotovite dosledno sporočanje. Uporabite spletna mesta, družbene medije, brošure in predstavitve, da okrepite ta sporočila in razširite njihov doseg. • Vključite poročilo o ciljih enakosti spolov in napredku v letno poročilo organizacije, ki prikazuje javno 	<ul style="list-style-type: none"> • Vzpostavite postopke za obravnavanje vseh oblik ekonomske neenakosti, vključno z razlikami v plačah in pokojninah, sponzorskimi možnostmi in socialnimi ugodnostmi. Zagotoviti polno uporabo pravic žensk v skladu z nacionalno delovno zakonodajo, vključno s starševskim in porodniškim dopustom. • Ponudite usposabljanje za zaposlovalce, oglaševalce, mentorje in trenerje o spolno občutljivi komunikaciji in nezavedni pristranskosti pri zaposlovanju, oglaševanju in izvajanju usposabljanja. • Zagotovite uravnoveženo zastopanost spolov med mentorji in vodji usposabljanja v programih usposabljanja, mentorstva in spremljanja na delovnem mestu,
--	--	---	---

	<p>aktivne vodstvene vloge.</p> <ul style="list-style-type: none"> Izvajajte medijsko in komunikacijsko strategijo, ki aktivno prikazuje zgodbe o uspehu žensk na vodilnih položajih in jih prikazuje kot vzornike za normalizacijo in spodbujanje raznolikosti spolov v organizaciji. Spodbudite zagovornike moških, da podpirajo enakost spolov z vključevanjem v dialoge, zagovarjanjem vključujočih politik in uporabo svojih platform za ozaveščanje in izpodbijanje diskriminatornih praks. 	<p>zavezanost vodstva enakosti spolov.</p>	<p>da olajšate medsebojno mreženje in izmenjavo znanja.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pokažite zavezanost organizacije enakosti spolov z javnimi poročili in sporočili, ki poudarjajo napredek in upoštevanje ciljev glede enakosti spolov .
--	---	--	--