

Başlık 5.1 Cinsiyet Eşitliği

1. Tanım

Toplumsal cinsiyet eşitliği barışçıl, müreffeh ve sürdürülebilir bir dünya yaratmak için şarttır. Cinsiyet eşitliği tüm cinsiyetler için geçerli olsa da, kadınlar çoğunlukla yeterince temsil edilmeyen gruptur ve bu da onların katılımını özellikle önemli kılmaktadır. Kadınlar küresel nüfusun %50'sini oluşturmalarına rağmen ortalama olarak işgücü piyasasının yalnızca %23'ünü temsil ediyorlar ve bu da ele alınması gereken önemli bir eşitsizliğin altını çiziyor. Hem toplumun bir yansıması hem de güçlü bir platform olarak spor, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesinde ve kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesinde önemli bir rol oynuyor.

Sporda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşit katılım, temsil ve karar alma rollerine erişim dahil olmak üzere birçok boyutu içerir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyete duyarlı karar almayı, antrenörlük ve öğretimde eşitliği, sporda ve spor yoluyla toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılmasını ve sporda ve medyada yer alan stereotiplerin ortadan kaldırılmasını da kapsar. Liderlik rollerindeki kadınlar, farklı bakış açıları ve deneyimleri kurumsal performansın artmasına katkıda bulunduğundan özellikle hayati öneme sahiptir. Araştırmalar, çeşitliliğe sahip ekiplerin problem çözme ve karar vermede başarılı olduğunu ve spor organizasyonlarındaki cinsiyet dengeli kurul ve komitelerin daha etkili ve kapsayıcı yönetimle bağlantılı olduğunu gösteriyor.

Bu faydalara rağmen kadınlar, spor da dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmiyor. Bu yetersiz temsil, iş-yaşam dengesini, esnek programları, mentorluk programlarını, eğitim girişimlerini ve cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele çabalarını teşvik eden politikalara olan ihtiyacın altını çiziyor. Bu tür önlemler, liderlik ve karar alma rollerinde kadınların temsilini artırmak için çok önemlidir.

Sporda cinsiyet eşitsizliği, Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu'nun büyük ilgisiyle Avrupa yayınlarında kapsamlı bir şekilde belgelenmiştir. Sporda Cinsiyet Eşitliği Üst Düzey Grubu'nun 2022 tarihli "Sporda Daha Fazla Cinsiyet Eşitliğine Doğru" yayını, kadınların spor alanında karşılaştığı köklü cinsiyetçiliği vurguluyor. Katılım, fonlama, medya temsili ve hayran katılımı konularında cinsiyet farkının kapatılmasına odaklanan cinsiyet kapsayıcılığını teşvik etme çabaları ivme kazandı.

2024 Olimpiyat Oyunları, 2023 FIFA Kadınlar Dünya Kupası ve 2023 Kadınlar Rugby Dünya Kupası gibi yüksek profilli etkinliklerin yanı sıra profesyonel kadın liglerinin genişletilmesi, kadın sporcuların görünürlüğünü ve desteğini önemli ölçüde artırdı. Odaklandığı temel alanlar arasında her kökenden kadın ve kızların spora, beden eğitimine ve fiziksel aktiviteye erişiminin sağlanması, spor yönetiminde sorumluluk pozisyonlarının güvence altına alınması ve kaynaklara, maaşlara, mali teşviklere ve spor tesislerine adil erişimin sağlanması yer almaktadır. Buna ek olarak, sporda kadınlara yönelik medyada yer alan haberlerin duyarlı hale getirilmesi, kadın sporcuların atletik kariyerlerinden sonra (çift kariyer) işgücü piyasasına yeniden entegre olmalarının desteklenmesi ve taciz ve istismar da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele edilmesi konularına güçlü bir vurgu yapılmaktadır.

Ayrıca şu konulara bakın: İnsan Kaynakları Yönetimi (1.3), Personel/gönüllüler için kariyer desteği (2.6), Dış İletişim (3.5), Tüzük (4.1), Demokratik süreç ve seçimler (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Engelliler (5.3), Irkçılık ve ayrımcılık karşıtlığı kuralları (5.4), Güvenli Spor (5.5)

2. İdeal Senaryo

Kuruluşun tüm düzeylerinde, özellikle de sorumluluk alanları, doğrudan operasyonlar, etkinliklerin organizasyonu ve topluluklar üzerindeki etkisi kapsamında gösterilen cinsiyet eşitliği girişimlerine aktif destek ile liderlikten güçlü bir destek var. Cinsiyet eşitliği organizasyon kültürüne derinlemesine yerleşmiş olup karar alma ve operasyonların tüm yönlerine nüfuz etmesini sağlamaktadır. Cinsiyet eşitliği programları ve girişimleri için özel olarak tahsis edilen fonlarla birlikte cinsiyet bütçelemesi kullanılmaktadır. Politikalar düzenli olarak izlenmekte ve güncellenmektedir; bu, sürekli iyileştirmeye ve toplumsal cinsiyet eşitliğindeki en iyi uygulamalara bağlılığa yönelik taahhüdü yansıtmaktadır. Kuruluş genelinde ve paydaşlar arasında cinsiyet eşitliğinin öneminin vurgulanması amacıyla eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarına öncelik verilmektedir. Eş zamanlı olarak kadınlara yönelik mentorluk programları da oluşturuluyor. Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkili bir şekilde uygulanmasını ve izlenmesini sağlamak için özel bir cinsiyet eşitliği komisyonu/koordinatörü atanır. Kuruluş, katılım, koçluk, yönetim ve liderlik rolleri de dahil olmak üzere çeşitli alanları kapsayan ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bütünsel bir yaklaşım sağlayan kapsamlı bir strateji benimsiyor. Ayrıca kuruluş, tüm kurumsal organlarda her cinsiyetin en az %40 oranında temsil edilmesi için çabılıyor ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yönetim ve yönetim uygulamalarında temel bir ilke olarak benimsiyor. Bu, cinsiyetlerin dengeli bir şekilde temsil edilmesinin yanı sıra üst düzey pozisyonlar için görev süresi ve yaş sınırlarını da içerecek şekilde açık, açık, uygun ve objektif uygunluk kriterlerine atıfta bulunan işe alım sürecinin içine yerleştirilmiştir. Katılan herkes için daha kapsayıcı ve güçlendirici bir ortam yaratmak amacıyla stereotiplere ve önyargılara meydan okuyarak, daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğine yönelik kültürel bir değişim teşvik ediliyor. Toplumsal cinsiyet hususlarının kuruluşun çalışma ve iletişimlerinin tüm yönlerine entegre edilmesini sağlamak için toplumsal cinsiyet eşitliği benimseniyor ve toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığı daha da güçlendiriliyor.

3. Riskler

- Örgütün liderliğinde herhangi bir karar alma yetkisi olmayan simgesel kadınlar.
- Rol model eksikliği nedeniyle kadınların spora katılımının azalması.
- Kuruluşun yakın çevresini temsil etmemesi nedeniyle kamu itibarının azalması.
- Spor organizasyonunda farklı bakış açılarının ve temsilin olmayışı, tüm katılımcıların ihtiyaçlarını ve çıkarlarını tam olarak dikkate almayan kararlara yol açmaktadır.
- Ayrımcı uygulamalar ve politikalar devam edebilir ve bu da kadınların ve diğer dışlanmış cinsiyetlerin liderlik pozisyonlarından, fırsatlardan ve katılımdan dışlanmasına yol açabilir.
- Ayrımcılık veya taciz suçlamaları da dahil olmak üzere yasal zorluklar.
- Kuruluşun itibarına zarar vererek paydaşlar, sponsorlar ve kamuoyu arasında güven ve inandırılığın kaybolmasına neden olur.

4. Aletler ve temel unsurlar

Aletler	Anahtar unsurlar
Komisyon/Koordinatör	<ul style="list-style-type: none"> Cinsiyet Eşitliği/Çeşitlilik Komisyonu, Cinsiyet Eşitliği stratejisinin taslağını hazırlayacak ve uygun şekilde uygulanmasını izleyecek. Komisyon, iyileştirmeye açık alanların yanı sıra toplantılarda/karar alma süreçlerinde uzmanlık ve cinsiyet odaklı bakış açısını belirtmek için referans noktası olarak kullanılır.
Strateji ve Eylem Planları	<ul style="list-style-type: none"> Kuruluşun liderliği tarafından benimsenen strateji Kuruluşun tüzüğünde yer alan tüm kuruluş organlarındaki kotalar gibi temel hedefler. Stratejiden türetilen somut adımları içeren Eylem Planı.
Kota/Hedef	<ul style="list-style-type: none"> Kuruluşun tüzüğünde bir kota taahhüt edin. Yönetim kurulu, komisyonlar, çalışma grupları ve Genel Kurul delegeleri için %40-60 cinsiyet temsili.
İnsan kaynakları	<ul style="list-style-type: none"> Tüm cinsiyetler için eşit fırsatlar sağlayacak şekilde işe alım uygulamalarını kapsayıcı ve şeffaf olacak şekilde değiştirin. Yeterince temsil edilmeyen gruplardan daha geniş bir aday havuzunun ilgisini çekmek için işe alım çabalarını çeşitli platformlara genişletin. Yalnızca bir cinsiyetin kısa listeye alınması durumunda pozisyonların yeniden duyurulduğundan emin olun. İşe alım görevlilerine cinsiyete duyarlı iletişim ve bilinçsiz önyargı konusunda eğitim sunun.
Müttefikler ve Rol Modelleri	<ul style="list-style-type: none"> Yazılı yayınlar yoluyla taahhüt (yani politika, strateji, eylem planları). Erkek savunucular, yeterince temsil edilmeyen bireyler için fırsatlar yaratmak amacıyla ayrıcalıklarını ve nüfuzlarını destekler ve kullanırlar. Cinsiyet çeşitliliğini normalleştirmek ve teşvik etmek için kadın rol modellerini sergileyin.
Uygulama/Eğitim/Öğretim	<ul style="list-style-type: none"> Kuruluştaki herkes için cinsiyet duyarlılığı konusunda farkındalığı artırın ve eğitim verin. Cinsiyet eşitliğine saygı duyma, engelleri belirleme ve bilinçsiz önyargıların üstesinden gelme konusunda zorunlu liderlik kursları.
Mentorluk Programları	<ul style="list-style-type: none"> Becerileri geliştirmek ve roller ve pozisyonlardaki cinsiyet uçurumunu azaltmak için mentorluk programları ve kapasite geliştirme. Organizasyonda yer alan kadınlara yönelik kariyer geçiş programları.

	<ul style="list-style-type: none">• Mentorlar arasında eşit cinsiyet temsili ve mentorların eğitimi.
İletişim ve Tasvir	<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet çeşitliliği başarı öykülerini güçlendiren cinsiyet kapsayıcı medya ve iletişim stratejileri.• Etkinlik sunumunda ve programlanmasında cinsiyet eşitliği.• Kadın rol modellerini ve alıntıları içeren pazarlama materyallerini web siteleri, sosyal medya, broşürler ve sunumlar dahil olmak üzere çeşitli platformlara dağıtın.

5. İyi uygulama örnekleri

Örnek "Liderlik Rollerine Erişim"

Organizasyon: Sporda Daha Eşit Liderlik Elde Etme Rehberi - GAMES Projesi

Açıklama: GAMES Projesi – Sporda Daha Eşit Liderlik Elde Etme Rehberi – Ulusal Olimpiyat Komitelerinin kilit liderlik ve karar alma pozisyonlarında cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi amaçladı. Ana araçlar, yönetimde yapısal değişiklikleri teşvik etmek, mevcut kültürel engellerin anlaşılmasını geliştirmek ve NOC'leri sürdürülebilir değişim yaratmak için üye federasyonlarıyla birlikte çalışmaya teşvik etmektir. Proje konsorsiyumu, bir ihtiyaç değerlendirmesine ve temel çalışmaya dayanarak, tasarımcısının ihtiyaçlarına ve hazırlık durumuna göre uyarlanmış Ulusal Eylem Planlarının oluşturulmasına temel oluşturan bir Küresel Eylem Havuzu tasarladı. Eylem Havuzu, spor liderliğinde cinsiyet eşitliğini ele almaya yönelik 9 temel konunun yanı sıra bir dizi çapraz konuyu kapsayan 3 ana sütun halinde yapılandırılmıştır.

Daha fazla bilgi:

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

[Eylem Havuzu - EOC AB Ofisi \(eurolympic.org\)](http://eurolympic.org)

Örnek "Spora erişim"

Organizasyon: Kursu Yönetmek – World Sailing

Açıklama: Daha fazla kadını sporun her alanına katılmaya teşvik etmek için World Sailing'in stratejik bir belgesi. Sporun 2032 yılına kadar nasıl görüneceğini öngörüyor ve koçlar, eğitimciler ve takım liderleri, yarış görevlileri, katılım, para-kapsayıcı yelkencilik, etkinlikler, medya ve yönetim olmak üzere yedi öncelikli alanda çok çeşitli girişim ve hedefleri kapsıyor. Stratejinin her unsuru için ilgili son tarihle birlikte bir dizi spesifik hedef ve bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek eylemlerin bir özeti sunulur.

Daha fazla bilgi: [Kursu Yönetmek • IWG Kadın ve Spor İçgörü Merkezi \(iwginsighthub.org\)](http://iwginsighthub.org)

Örnek "Strateji ve Eylem Planı" ve "Liderlik Rollerine Erişim"

Organizasyon : Uluslararası Hokey Federasyonu (FIH)

Açıklama : FIH, hokey projelerini BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle uyumlu hale getirmeye yönelik küresel bir plan olan "Hokey için Sürdürülebilirlik Stratejisi"ni başlattı. Bu strateji, sürdürülebilirliğin üç ana yönüne odaklanıyor: İnsanlar, Gezegen ve Refah, sporun uzun vadeli sağlığını sağlamayı amaçlıyor. Cinsiyet eşitliği, "Liderlik Pozisyonlarında Kadın Rol Modelleri" ve "EY Kadın Sporcular" gibi örnek olay

incelemelerinde vurgulanan önemli bir bileşendir. Strateji öncelikle Kıta Federasyonları (CF'ler) ve Ulusal Dernekler (NA'lar) gibi hokey paydaşlarını kendi bölgelerinde hokey gelişimine öncülük etmeleri için güçlendirmeyi amaçlıyor. Ayrıca tüm FIH üyelerinin ve hokey paydaşlarının katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Strateji aynı zamanda sürdürülebilirliğe olan güçlü bağlılığı vurguluyor ve geliştirilmiş FIH Sürdürülebilirlik Stratejisi kapsamında cinsiyet eşitliği, katılım ve çeşitlilik gibi hokey değerlerini güçlendiriyor.

Daha fazla bilgi :

[FIH'in toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bütünsel sürdürülebilirlik yaklaşımı](#)

[FIH Yetkilendirme ve Katılım stratejisi](#)

Örnek “Liderlik Rollerine Erişim” ve “En İyi Uygulamalar”

Organizasyon : Union Cycliste Internationale (UCI)

Açıklama : UCI, kadınların yıllık UCI Spor Direktörleri kursuna ve sınavına katılımını teşvik etmek için burslar başlattı ve bunun sonucunda kadın Spor Direktörlerinin sayısının artması sağlandı. Bu diploma UCI WorldTeams , UCI ProTeams ve UCI Women's WorldTeams'te çalışanlar için zorunludur . Spor Direktörlerinin rolü, takımın refahını denetlemek, baskı altında yarış kararları vermek ve antrenman, ekipman ve anti-doping gibi çeşitli alanlara girdi sağlamaktır. Diploma, sporda profesyonelliğin ve cinsiyet çeşitliliğinin artmasına yardımcı olmuştur.

UCI Bisiklette Kadınlar En İyi Uygulama Kılavuzu, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların bisiklete katılımının artmasını teşvik etmek için temel stratejiler ve girişimler sunmaktadır. Odaklanılan temel alanlar şunlardır:

- Kadınların bisiklete teşviki
- Lisans sahiplerindeki büyüme ve genel katılım
- Gençler için bisikletin geliştirilmesi
- Kadınların elit performansının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi
- Ulusal federasyonlarda kadınların işlevlerini geliştirme fırsatları ve liderlik rollerine giden yollar

Daha fazla bilgi :

[UCI Spor Direktörü kursunda Kadın Eşitliği stratejisi](#)

[UCI Bisiklet Hayatında Kadınlar En İyi Uygulama Kılavuzu](#)

6. Bir sonraki seviyeye atılan adımlar

2. seviyeye ★★ "Gelişmekte olan"	3. seviyeye ★★★ "Gelişiyor"	4. seviyeye ★★★★ "Kurulmuş"	5. seviyeye ★★★★★ "Gömülü"
<ul style="list-style-type: none"> Cinsiyet eşitliğini yönetim kurulu düzeyinde kalıcı bir gündem maddesi olarak belirleyin ve kadınların kuruluş içindeki gönüllü ve üst düzey liderlik rollerinde temsilinin artırılması konusunda net bir taahhütte bulunun . Yönetim kurulu ve komitelerde cinsiyet çeşitliliğinin temsilinin yararları konusunda yönetim kurulunu eğitin. Operasyonel ve katılımcı düzeyleri de dahil olmak üzere kuruluştaki çeşitli roller arasında cinsiyet dağılımına ilişkin verileri toplayın. Tüm mesajlarda cinsiyete dayalı farklılıkları aktif olarak dikkate alarak, her politika, süreç ve sosyal girişimde kapsayıcılık ve temsili sağlayarak, kuruluşun iletişim 	<ul style="list-style-type: none"> Kapsamlı bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası/stratejisi formüle edin ve benimseyin. Politikanın kamuya açık olmasını sağlayın Kapsamlı bir cinsiyete dayalı bütçe analizi yoluyla cinsiyet eşitsizliklerini ve zorluklarını belirleyin , bu sorunları ele alacak hedefleri belirleyin ve ilerlemeyi ölçmek, bütçe tahsislerini ve faaliyetlerini yönlendirmek için göstergeleri tanımlayın. Eşit cinsiyet temsiline sahip bir Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurun veya özel bir Koordinatör atayın. Bu kişi veya grup, toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin geliştirilmesinden, uygulanmasından ve değerlendirilmesinden, teknik rehberlik sağlanmasından, tüm programlarda 	<ul style="list-style-type: none"> Operasyonel bütçenin bir kısmının, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu/Koord inatörü liderliğinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, eylem planlarının ve toplumsal cinsiyete özel programların geliştirilmesi ve uygulanmasına özel olarak ayrılması . Her seviyedeki karar alma organlarında süre sınırlamalarıyla birlikte 40/60 cinsiyet temsili kotası oluşturun. Katılım, gönüllülük ve liderlik rolleri de dahil olmak üzere sporda her yaşta yeterince temsil edilmeyen cinsiyetler için fırsatları geliştiren eylem planları oluşturun. Bu planların insanları tüm çeşitlilikleriyle kapsadığından emin olun. 	<ul style="list-style-type: none"> Bütçenin belirli bir kısmını cinsiyet eşitliği girişimlerine ayırın ve tüm cinsiyetlerin ihtiyaç ve taleplerinin dikkate alınmasını sağlayın. Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek için tüm politikaların, düzenleyici önlemlerin ve harcama programlarının tasarımına, uygulanmasına, izlenmesine ve değerlendirilmesin e toplumsal cinsiyet perspektifini dahil edin . Yürütme Kurullarında, Komisyonlarda, çalışma gruplarında ve Genel Kurul delegelerinde cinsiyet temsili için %40-%60 hedef oranı belirleyin. Bu hedeflerin belirli bir zaman çizelgesi içerisinde karşılanmasını sağlamak için tüzük ve yönetmelikleri değiştirin.

<p>stratejilerine cinsiyet perspektifini dahil edin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aile dostu ve esnek bir çalışma ortamını destekleyen politikalar geliştirin ve benimseyin. • Çalışanlara, antrenörlere, yetkililere, yöneticilere, sporculara ve gönüllülere kültürel ve toplumsal cinsiyet duyarlılığı konusunda, saygılı bir dil ve çeşitliliğin anlaşılmasına odaklanan düzenli eğitim oturumları düzenleyin . • Çalıştayların ve eğitim oturumlarının eşitlik, çeşitlilik ve katılım (ED&I.) konularında anlayış ve empatiyi teşvik eden destekleyici bir atmosfer sağladığından emin olun. • Yeterince temsil edilmeyen cinsiyeti desteklemek için baskın cinsiyeti karar alma pozisyonlarına 	<p>toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasının koordine edilmesinden ve toplumsal cinsiyet hususlarının tüm kurumsal politika ve stratejilere entegre edilmesinden sorumlu olacaktır.</p> <ul style="list-style-type: none"> • için kuruluşun yıllık raporlarında operasyonel ve katılımcı seviyeleri de dahil olmak üzere kuruluştaki çeşitli rollere ilişkin cinsiyet istatistiklerini düzenli olarak yayınlayın . • İş/egitim, aile taahhütleri ve spora katılım arasında dengeyi destekleyen politika ve programlar uygulayın. • Tüm iletişim materyallerini cinsiyete duyarlı, kapsayıcı ve önyargılı dilden arınmış olacak şekilde gözden geçirin ve revize edin. • İşe alım uygulamalarını kapsayıcı ve şeffaf olacak şekilde değiştirin, tüm 	<ul style="list-style-type: none"> • İş tanımlarında cinsiyete duyarlı bir dil kullanıldığından ve eşit cinsiyet temsili taahhüdünün açıkça ifade edildiğinden emin olun. Yeterince temsil edilmeyen gruplardan daha geniş bir aday havuzunun ilgisini çekmek için işe alım çabalarını çeşitli platformlara genişletin. • İstihdam, medya ve sponsorluk anlaşmaları da dahil olmak üzere eşit sözleşme koşullarını sağlayın . • Tüm yönetim ve liderlik personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcı liderlik konusunda zorunlu eğitim ve çalıştaylardan geçmesini zorunlu kılın. Bilinçsiz önyargıların üstesinden gelmeye ve kadınların sporda karşılaştığı engelleri belirlemeye odaklanın. 	<ul style="list-style-type: none"> • Üye kuruluşların belirlenen hedeflere bağlı kalmasını ve liderlik ve yönetim rollerinde cinsiyet dengesini teşvik etmesini zorunlu kılarak toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal politikalara ve tüzüklere dahil edin. • Hedef oranınıza ve stratejik hedeflerinize uygun olarak üye kuruluşları cinsiyet eşitliğini taahhüt etmeleri konusunda aktif olarak destekleyin ve motive edin. • Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin uygulanmasının izlenmesi ve engellerin belirlenmesi de dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi düzenli olarak izlemek ve değerlendirmek için mekanizmalar uygulayın. • Yalnızca bir cinsiyetin kısa listeye alınması durumunda pozisyonların yeniden
--	---	--	---

<p>dahil ederek cinsiyet ittifakını teşvik edin ve onlara genellikle kendileri için mevcut olmayan fırsatlara erişim sağlayın.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına meydan okuyacak ve kadın sporcuların adil bir şekilde temsil edilmesini sağlayacak girişimler başlatın. • Medyada ve halkla ilişkilerde tüm cinsiyetleri doğru ve adil bir şekilde temsil etmelerini sağlamak için iletişim personelinin cinsiyet ve çeşitlilik konularında eğitin . 	<p>cinsiyetler için eşit fırsatlar sağlayın ve yeterince temsil edilmeyen grupların her düzeyde, özellikle liderlik rollerinde işe alınmasını teşvik edin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • İcra komitesi/yönetim kurulu pozisyonlarının ve kurumsal organların en az %30'unun, liderlik rollerinde de benzer bir yüzdeyle kadınlar tarafından doldurulmasını sağlayın. • Yeterince temsil edilmeyen cinsiyetleri liderlik ve karar alma pozisyonlarında güçlendirmek için kapsamlı eğitim, mentorluk, burslar, ağ oluşturma ve iş gölgeleme programları uygulayın . • Kadın sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve yetkililerin organizasyon içindeki liderlik ve yönetim rollerine kariyer geçişlerini destekleyecek programlar oluşturun. 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkek savunucuları, kadınların ve dışlanmış grupların seslerini yükselterek, onların katılımını savunarak ve kotalar ve süre sınırlamaları gibi eşitliği teşvik eden politikalar uygulayarak aktif olarak desteklemeye teşvik edin. • Liderlik organlarındaki üyelerin rotasyonunu teşvik ederek cinsiyet eşitliğini sağlayın ve cinsiyete dayalı rol ayrımını önleyin. • Yönetici ve karar alma dışı pozisyonların cinsiyete dayalı olarak atanmasından kaçınarak, roller ve görevlerin dengeli bir şekilde dağıtılmasıyla tüm komite ve komisyonlarda eşit cinsiyet temsilinin sağlanması . • Kadın rol modellerinin yer aldığı pazarlama materyallerini birden fazla 	<p>duyurulmasını sağlayın ve işe alım ve terfi kararları için yeterince temsil edilmeyen cinsiyeti içermeyen yazılı gerekçeler gerektirsin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet, rol ve etnik kökene ilişkin eşitsizlikleri belirlemek ve düzeltmek için işgücü genelindeki ücret ve faydaları düzenli olarak ölçün ve analiz edin. Ücret uygulamalarında yapısal eşitliği sağlayın. • Ücret ve emeklilik eşitsizlikleri, sponsorluk fırsatları ve sosyal faydalar da dahil olmak üzere her türlü ekonomik eşitsizliği ele alacak süreçler oluşturun. Ebeveynlik ve doğum izni de dahil olmak üzere, ulusal iş kanunları kapsamında kadın haklarının tam olarak uygulanmasını sağlayın. • İşe alım uzmanları, reklamcılar, mentorlar ve koçlara işe alım, reklam ve eğitim sunumunda cinsiyete duyarlı
---	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet fırsatları ve önyargılar konusunda farkındalığı artırmak ve kadınların aktif yönetim rollerini üstlenmeleri için yollar oluşturmak amacıyla tüm spor yapılarında eğitim programları geliştirin. • Kadınların liderlikteki başarı öykülerini aktif bir şekilde sergileyen ve onları kuruluş içindeki cinsiyet çeşitliliğini normalleştirmek ve teşvik etmek için rol modelleri olarak gösteren bir medya ve iletişim stratejisi uygulayın. • Erkek savunucuları diyaloglara katılarak, kapsayıcı politikaları savunarak ve farkındalık yaratmak ve ayrımcı uygulamalara meydan okumak için platformlarını kullanarak cinsiyet eşitliğini desteklemeye teşvik edin. 	<p>platformda dağıtarak tutarlı mesajlar sağlayın. Bu mesajları güçlendirmek ve erişimlerini genişletmek için web sitelerini, sosyal medyayı, broşürleri ve sunumları kullanın.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuruluşun yıllık raporuna, cinsiyet eşitliği hedefleri ve ilerlemesi hakkında, liderliğin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını gösteren bir rapor ekleyin. 	<p>iletişim ve bilinçsiz önyargı konusunda eğitim sunun.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eşler arası ağ oluşturmayı ve bilgi paylaşımını kolaylaştırmak için eğitim, mentorluk ve işbaşı eğitim programlarında mentorlar ve eğitmenler arasında cinsiyet dengesini sağlayın. • İlerlemeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine bağlılığı vurgulayarak, kamuya açık raporlar ve iletişimler yoluyla kuruluşun toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kararlılığını gösterin .
--	--	---	--