



Co-funded by
the European Union



Preoblikovanje pravila igre - projekat rodne ravnopravnosti u sportu

Zajedničko partnerstvo u sportu

Projekat br. 101133364



VODIČ ZA SPORTISTE, TRENERE, SUDIJE I SPORTSKE PROFESIONALCE



Sadržaj

| | |
|---|--------|
| UVOD | - 3 - |
| O vodiču..... | - 3 - |
| O projektu..... | - 4 - |
| | - 5 - |
| RAZUMEVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SPORTU | - 6 - |
| Definicije i ključni koncepti | - 6 - |
| Kontrolna lista za svest o ključnim konceptima | - 8 - |
| Značaj rodne ravnopravnosti u sportu..... | - 9 - |
| PREPREKE ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SPORTU | - 10 - |
| Izazovi sa kojima se suočavaju sportistkinje, trenerke, sudinice i žene sportski profesionalci..... | - 10 - |
| Kontrolna lista za prepoznavanje i otklanjanje prepreka rodnoj ravnopravnosti u sportu..... | - 12 - |
| JEDNAKE MOGUĆNOSTI I ZASTUPANJE | - 13 - |
| Praktični načini na koje sportski profesionalci mogu promovisati jednake mogućnosti | - 13 - |
| Kontrolna lista za jednake mogućnosti i zastupljenost..... | - 18 - |
| PROMOVISANJE INKLUZIVNOSTI U SPORTU | - 19 - |
| INKLUZIVNI PROCESI REGRUTOVANJA I ZAPOŠLJAVANJA..... | - 19 - |
| Kontrolna lista za inkluzivno regrutovanje i zapošljavanje | - 22 - |
| USPOSTAVLJANJE PROGRAMA MENTORSTVA I RAZVOJA LIDERSTVA | - 24 - |
| Kontrolna lista za inkluzivni program mentorstva i mogućnosti za liderstvo..... | - 29 - |
| BEZBEDNO I INKLUZIVNO OKRUŽENJE ZA OBUKU..... | - 30 - |
| Kontrolna lista za bezbedna i inkluzivna okruženja za trening | - 34 - |
| PRIKUPLJANJE PODATAKA I PRAĆENJE NAPRETKA | - 36 - |
| Kontrolna lista za prikupljanje podataka i praćenje napretka | - 38 - |
| ZAKLJUČAK | - 39 - |

UVOD

O vodiču

Ovaj vodič je posebno namenjen sportistima, trenerima, sudijama i sportskim profesionalcima koji su posvećeni izgradnji inkluzivnog i pravičnog okruženja u sportskoj industriji. Uprkos značajnom napretku, rodna nejednakost još uvek je izazov u sportu širom sveta. Studije pokazuju da žene čine samo mali deo rukovodećih uloga u sportskim organizacijama, primaju niže plate i imaju manje mogućnosti za sponzorstvo u poređenju sa svojim muškim kolegama. Na primer:

- žene zauzimaju manje od 20 procenata rukovodećih pozicija u velikim sportskim organizacijama širom sveta, čime se ograničava raznolikost perspektiva koje oblikuju sportsku politiku i donošenje odluka.
- U profesionalnom sportu sportistkinje zarađuju znatno manje od svojih muških kolega. Prema izveštaju Bi-Bi-Sija, razlika u platama između muškaraca i žena u sportu može da iznosi čak 88 procenata, u zavisnosti od sporta i zemlje.
- Ženski sport dobija samo oko četiri procenta od ukupne medijske pokrivenosti sporta, što predstavlja izazov za sportistkinje da steknu vidljivost i priznanje za svoja dostignuća.

Svrha ovog vodiča je da pomogne sportskim profesionalcima: sportistima, trenerima, sudijama i pomoćnom osoblju da promovišu rodnu ravnopravnost u svom sportskom okruženju. Ima za cilj da:

- Pruži jasno razumevanje šta rodna ravnopravnost, pravičnost i inkluzija znače u sportu.
- Pokaže specifične izazove sa kojima se žene suočavaju u sportu kako bi svi bili svesniji problema koji se mogu pojaviti.
- Ponudi jednostavne, korisne korake koje sportski profesionalci mogu da preduzmu kako bi stvorili pravične i jednake mogućnosti, kao što je osiguravanje pravednog deljenja resursa za trening i podsticanje svih da preuzmu liderske uloge.
- Motivise sportske profesionalce da se prema svima ophode sa poštovanjem, koriste inkluzivni jezik i izgrade okruženje podrške u kojem se svi osećaju cenjenim.

Primenom strategija, sportisti, treneri, sudije i drugi sportski profesionalci, uključujući osoblje sportskih organizacija, menadžere timova, medijske službenike i članove odbora mogu doprineti kulturi u kojoj svi, bez obzira na pol, imaju jednake mogućnosti da ostvare uspeh i budu poštovani.

Uz rastuću svest o rodnoj ravnopravnosti, sportska industrija ima jedinstvenu priliku da vodi primerom, stvarajući timove, klubove i organizacije u kojima svi pojedinci mogu da napreduju.

O projektu

Projekat „Preoblikovanje pravila igre – projekat rodne ravnopravnosti u sportu“ (GESP) sufinansiran je u okviru programa Erasmus+ kao zajedničko partnerstvo u oblasti sporta čiji je cilj rešavanje rodne neravnopravnosti u sportu identifikovanjem i otklanjanjem prepreka koje sprečavaju žene da u potpunosti učestvuju, vode i napreduju u sportskom sektoru. Ovaj projekat se fokusira na promovisanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnosti na svim nivoima sporta, od narodnog do elitnog nivoa angažovanjem širokog spektra zainteresovanih strana, uključujući sportistkinje, trenerke, sudinice i druge stručnjakinje.

Osnova za ovaj projekat leži u aktuelnom i široko rasprostranjenom pitanju rodne neravnopravnosti u sportu. Žene i devojke se i dalje suočavaju sa značajnim preprekama u učešću, zastupljenosti i liderstvu u svetu sporta, uključujući ograničen pristup resursima i mogućnostima, neadekvatnu zastupljenost u medijima i neadekvatnu zastupljenost u trenerskim ulogama. Ove nejednakosti nisu ograničene samo na elitni sport, već su prisutne i u narodnim sportovima i sportovima u zajednici. Da bi se rešila ova pitanja i promovisala rodna ravnopravnost u sportu, ovaj projekat će imati za cilj da podrži organizacije u uključivanju politika i praksi rodne ravnopravnosti u svoje poslovanje, identifikuje i otkloni prepreke rodnoj ravnopravnosti i izgradi kapacitete organizacija za promovisanje rodne ravnopravnosti u sportu.

Cilj ovog projekta je promovisanje rodne ravnopravnosti u sportu rešavanjem neravnoteže u zastupljenosti polova, podizanjem svesti o rodnoj neravnopravnosti u sportu, podrška organizacijama u integrisanju pristupa rodne ravnopravnosti u svoje poslovanje i osiguravanje da se relevantne politike primenjuju u celoj organizaciji.

Glavni ciljevi projekta ravnopravnosti polova u sportu:

- Podizanje svesti o rodnoj neravnopravnosti u sportu i isticanje prepreka sa kojima se suočavaju žene, kao što su nedovoljna zastupljenost, ograničene mogućnosti i diskriminatorne prakse.
- Podrška organizacijama u sprovođenju politika rodne ravnopravnosti, integrisanju rodno osetljivih pristupa u svoje poslovanje i izgradnja kapaciteta za podsticanje rodne ravnopravnosti.
- Omogućavanje razmene znanja kroz radionice, javne događaje i seriju podkasta sa intervjuima sa ženama sportskim profesionalcima koji će pružiti uvid u izazove sa kojima se suočavaju.
- Stvaranje resursa, uključujući skup alata za promovisanje prakse rodne ravnopravnosti i davanje praktičnih uputstava sportskim organizacijama.
- Povećanje razumevanja javnosti i podrške za rodnu ravnopravnost kroz ciljanu kampanju podizanja svesti javnosti, osiguravajući održive rezultate.

Projektni koordinator



KNOWLEDGE
INFUSION

Partneri na projektu



RAZUMEVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SPORTU

Definicije i ključni koncepti

Rodna ravnopravnost

Rodna ravnopravnost u sportu se odnosi na pravičan tretman svih pojedinaca, bez obzira na pol, osiguravajući da svi imaju jednake mogućnosti, resurse i pristup da učestvuju, da se takmiče i da se istaknu. U praksi, to znači obezbeđivanje istog kvaliteta objekata, finansiranja, medijskog izveštavanja i mogućnosti za napredovanje u karijeri i za muškarce i za žene u sportu.

Rodna jednakost

Rodna jednakost priznaje da muškarci i žene mogu imati različite potrebe i suočavati se sa različitim preprekama, tako da će resursi i mogućnosti možda morati da se različito raspoređuju da bi se postigla pravičnost. U sportu, to može značiti ciljanu podršku ženskim timovima, kao što je povećano finansiranje marketinga ili razvoja kako bi se rešio dugo prisutni problem nedovoljnog ulaganja u cilju dovođenja iznosa finansiranja na uporediv nivo sa iznosom finansiranja muških timova.

Uključivanje

Uključivanje u sport znači stvaranje okruženja u kome se svi pojedinci, bez obzira na pol, osećaju dobrodošlim, podržanim i cenjenim. Ovaj pristup uključuje negovanje kulture poštovanja, korišćenje inkluzivnog jezika i uklanjanje prepreka koje sprečavaju određene grupe da u potpunosti učestvuju.

Primer:

Sportski klubovi stvaraju bezbedne prostore za sportistkinje primenom kodeksa ponašanja koji zabranjuju diskriminaciju i uznemiravanje, uz redovnu obuku o inkluzivnom ponašanju za sve osoblje i sportiste.

Zastupljenost

Zastupljenost se fokusira na postizanje uravnoteženog prisustva muškaraca i žena u svim ulogama, od sportista i trenera do rukovodećih pozicija i pozicija u odboru. U rodno ravnopravnoj sportskoj organizaciji žene su podjednako vidljive i uticajne kao i muškarci, čime se stvaraju uzori i mogućnosti za buduće generacije.

Primer:

Nacionalna sportska organizacija koja postavlja ciljeve da ima najmanje 40 procenata žena na rukovodećim i trenerskim pozicijama u roku od pet godina, osiguravajući da žene budu zastupljene na svim nivoima.

Intersekcionalnost

Intersekcionalnost je razumevanje da se rod ukršta sa drugim identitetima kao što su rasa, etnička pripadnost, invaliditet i socioekonomsko poreklo i da ovi identiteti koji se preklapaju mogu stvoriti jedinstvene izazove i prepreke. Efektivne inicijative za rodnu ravnopravnost prepoznaju i rešavaju ove faktore koji se međusobno ukrštaju kako bi osigurali da sve žene imaju koristi od rada na jednakosti i uključivanju.

Primer:

Neke organizacije pružaju mentorstvo i stipendije za mlade sportistkinje iz sredina sa niskim primanjima, omogućavajući im da prevaziđu finansijske prepreke koje ih mogu sprečiti da se posvete sportskoj karijeri.

Savezništvo

Savezništvo uključuje aktivnu podršku i zalaganje za pojedince iz marginalizovanih grupa od strane onih na privilegovanim ili uticajnim pozicijama. U sportu, to znači da muški sportisti, treneri i administratori rade zajedno sa ženama na rešavanju prepreka i promovisanju inkluzivnog okruženja za sve. Podstiče saradnju i može ubrzati kulturološke promene u sportskim organizacijama.

Primer:

Muški treneri ili sportisti koji se zalažu za jednake resurse za ženske timove ili rukovodstvo koje osigurava da se ženski glasovi uključuju u donošenje odluka pokazuje savezništvo.

Vidljivost i medijska zastupljenost

Vidljivost se odnosi na stepen do kojeg su sportistkinje, trenerke i žene sportski profesionalci zastupljene i slavljene u medijima i na javnim platformama. Jednaka zastupljenost u medijima pomaže u normalizaciji učešća žena u sportu, inspirišući buduće generacije i podržavajući finansijski rast ženskih liga.

Primer:

Osiguravanje ravnopravne medijske pokrivenosti ženskih sportskih događaja, predstavljanje sportistkinja u promotivnim sadržajima i isticanje njihovih dostignuća u društvenim medijima su ključne prakse za poboljšanje vidljivosti.

Zagovaranje i promena politike

Zagovaranje u sportu uključuje rad na stvaranju systemske promene uticajem na politike, prakse i kulturne norme. Podržavajući politike za jednake plate, finansiranje i resurse, sportske organizacije mogu institucionalizovati rodnu ravnopravnost i postaviti standarde za odgovornost.

Primer:

Organizacija koja sprovodi politike za osiguravanje jednakih plata za sportiste i sportistkinje ili upravno telo koje uvodi pravila koja nalažu različite prakse zapošljavanja pokazuje zastupanje na delu.

Kontrolna lista za svest o ključnim konceptima

Ova kontrolna lista je osmišljena da vam pomogne da razumete i internalizujete suštinske koncepte koji se odnose na rodnu ravnopravnost u sportu. Kroz upoznavanje sa ovim osnovnim idejama bićete spremniji da prepoznate, zagovarate i primenite prakse rodne ravnopravnosti u svom timu ili organizaciji.



KAKO SE KORISTI:

Povremeno pregledajte ovu kontrolnu listu, posebno pre nego što se upustite u diskusije ili donošenje odluka o temama rodne ravnopravnosti. Poslužiće vam kao samoprocena da biste potvrdili svoje razumevanje ili da biste identifikovali oblasti u kojima biste možda želeli da potražite dodatne informacije.

- Razumem razliku između rodne ravnopravnosti i rodne jednakosti.
- Svestan/svesna sam kako uključivanje i zastupljenost doprinose rodno ravnopravnom sportskom okruženju.
- Prepoznajem uticaj intersekcionalnosti i potvrđujem da razumem kako se različiti identiteti mogu ukrštati i stvarati jedinstvene izazove.
- Aktivno podržavam savezništvo tako što se zalažem za rodnu ravnopravnost u svojoj sportskoj zajednici.
- Razumem važnost vidljivosti i medijske zastupljenosti i nastojim da slavim i promovišem ženska dostignuća.

Značaj rodne ravnopravnosti u sportu

Rodna ravnopravnost u sportu nije samo moralni imperativ, ona donosi opipljive prednosti timskom učinku, kulturi i sveukupnoj inkluzivnosti. Promovisanjem rodne ravnopravnosti, sportske organizacije mogu da stvore zdravije, više saradničko i naprednije okruženje koje svima omogućava da napreduju.

Promoviše pravičnost i socijalnu pravdu

Rodna ravnopravnost u sportu je stvar pravičnosti koja osigurava da svi pojedinci imaju pravo da učestvuju i uspeju. Istorijski gledano, žene su bile nedovoljno zastupljene i potcenjene, što je dovelo do nejednakosti u platama, mogućnostima i resursima. Rešavanje ovih neravnoteža promoviše socijalnu pravdu i usklađuje sportske organizacije sa osnovnim vrednostima jednakosti, poštovanja i inkluzivnosti.

Poboljšava učinak i uspeh

Posvećenost rodnoj ravnopravnosti podstiče inkluzivnije okruženje sa više podrške, što pozitivno utiče na učinak. Kada i muškarci i žene imaju pristup visokokvalitetnoj obuci, resursima i podršci, mogu ostvariti svoj puni potencijal. Istraživanje objavljeno u [Časopisu za sportske nauke](#) (2020.) posebno je ispitalo sportske organizacije otkrivši da su timovi sa raznolikim trenerskim osobljem i rodno izbalansiranim vođstvom bili izvrsni u strateškom donošenju odluka i rešavanju problema. Rodno različiti timovi su takođe prijavili veći nivo zadovoljstva i poboljšano rešavanje konflikata, što sve doprinosi većem uspehu tima.

Proširuje ekonomske mogućnosti

Jednaka zastupljenost i podrška sportistkinjama otvara nova tržišta i baze obožavatelja. Ženski sportovi su pokazali značajan rast u gledanosti i sponzorstvu kada su dobili isti nivo ulaganja i medijske pokrivenosti kao muški sportovi.

Gradi pozitivnu organizacionu kulturu

Posvećenost rodnoj ravnopravnosti pomaže u stvaranju uvažavajući i inkluzivne kulture unutar sportskih organizacija. Negovanjem okruženja u kojem se svi osećaju cenjenim i motivisanim, organizacije mogu da smanje slučajeve diskriminacije, uznemiravanja i pristrasnosti. Ova pozitivna kultura jača odnose između saigrača, trenera i osoblja, povećavajući koheziju i međusobno poštovanje.

Inspiriše buduće generacije

Kada mlade devojčice i dečaci vide rodnu ravnopravnost u sportu, to pojačava poruku da mogu da teže bilo kojoj ulozi, bez obzira na pol. Videti uzore u trenerskim, sudijskim i liderskim pozicijama mladim sportistima pruža različite primere uspeha, inspirišući ih da slede svoje strasti i ruše stereotipe.

PREPREKE ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SPORTU

Izazovi sa kojima se suočavaju sportistkinje, trenerke, sudinice i žene sportski profesionalci

Rodna ravnopravnost u sportu ostaje značajan problem širom sveta, pri čemu se sportistkinje susreću sa brojnim preprekama koje ometaju njihovo učešće, napredovanje i priznavanje. Uvidi iz serije podkasta snimljenih u okviru ovog projekta naglašavaju sledeće izazove, ilustrujući sistemske prepreke sa kojima se žene danas susreću u sportu:

- **Ograničene mogućnosti i nedostaci u finansiranju**

Sportistkinjama često nedostaje pristup istim razvojnim programima, objektima za obuku i finansijskoj podršci koji su više dostupni sportistima. Na primer, Nataša Andonova je govorila o nedostatku profesionalnih klubova u Severnoj Makedoniji, što ograničava mogućnosti za žene da razvijaju svoje fudbalske karijere na lokalnom nivou.

- **Rodni stereotipi i diskriminacija**

Stereotipi vezani za rodne uloge utiču na sportistkinje, što često dovodi do pristrasnosti i diskriminacije od strane kolega, trenera i društva. Angela Rajčevska, sudinica, podelila je svoje iskustvo preispitivanja i nepoverenja na terenu, jednostavno zato što je bila žena koja ulazi u ulogu u kojoj tradicionalno dominiraju muškarci.

- **Zastupljenost i vidljivost u medijima**

Medijska pokrivenost ženskih sportova ostaje neproporcionalno niska u poređenju sa muškim sportovima, što utiče na vidljivost sportistkinja i potencijalna sponzorstava. Na primer, Aleksandra Stojković je primetila kako se mediji često više fokusiraju na izgled sportistkinje nego na njena dostignuća, podrivajući njen profesionalni doprinos.

- **Razlike u platama i finansijska sigurnost**

Razlika u platama između muškaraca i žena i dalje postoji u skoro svim sportovima, primoravajući mnoge sportistkinje da se posvete dvema karijerama. Jovana Damnjanović je istakla potrebu da fudbalerke imaju alternativni izvor prihoda zbog niske plate u ženskom fudbalu, uprkos tome što igraju na visokom nivou.

- **Mentalno zdravlje i socijalna očekivanja**

Sportistkinje se često suočavaju sa jedinstvenim izazovima mentalnog zdravlja u vezi sa društvenim pritiscima i zahtevima za balansiranjem ličnog i profesionalnog života. Sanja Malagurski je ispričala kako je intenzivan pritisak potrebe za postignućem doveo do mentalnog sloma, naglašavajući potrebu za podrškom mentalnom zdravlju u sportu.

- **Nedostatak ženskih uzora i mentorstva**

Ograničena vidljivost žena u liderskim ulogama u sportu može sprečiti mlade sportistkinje da pronađu relevantne uzore. Irena Beleškova iz Severne Makedonije istakla je uticaj uzora na osnaživanje mladih devojaka, posebno u ruralnim oblastima.

- **Nedostatak poverenja i poštovanja u oblastima u kojima dominiraju muškarci**

Žene sudije i treneri se često bore da steknu isti nivo poverenja i poštovanja kao i njihove muške kolege, suočavajući se sa skepticizmom u pogledu njihovih sposobnosti. Angela Rajčevska, sudija, rekla je da se često susreće sa sumnjom i otporom samo zato što njeno prisustvo dovodi u pitanje normu u oblasti u kojoj tradicionalno dominiraju muškarci.

- **Ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj i umrežavanja**

Žene treneri i sudije imaju manje mogućnosti za pristup visokokvalitetnim trenerskim programima, radionicama i mentorstvu, što otežava napredovanje u karijeri. Ovaj ograničeni pristup često potiče od nedovoljne zastupljenosti žena u liderskim i trenerskim ulogama u sportu. Jovana Damnjanović je istakla potrebu da žene probiju prepreke koje im često ograničavaju pristup mogućnostima profesionalnog razvoja i sprečavaju ih da napreduju do viših pozicija.

- **Rodni stereotipi i pristrasnost u regrutovanju i zapošljavanju**

Stereotipi o „odgovarajućim“ ulogama žena u sportu mogu ograničiti mogućnosti zapošljavanja ženskih trenera i sudija koje se često doživljavaju kao manje autoritativne ili kompetentne u okruženjima sa visokim ulozima. Ženama trenerima mogu biti dodeljene niže pozicije treniranja ženskih timova ili omladinskih programa, dok se muški treneri često radije biraju za više ili elitne uloge, čime se jača rodna hijerarhija u sportskim organizacijama.

- **Viši standardi i kontrola učinka**

Žene sudije i treneri se često suočavaju sa pooštrenim nadzorom, a njihove greške ili odluke su strože ocenjene od grešaka ili odluka njihovih muških kolega. Ovaj dvostruki standard stvara pritisak da se stalno dokazuju na načine koje muške sudije i treneri možda ne iskuse. Sudinice poput Angele Rajčevske primetile su da moraju biti „dvostruko bolje“ da bi stekle isto poštovanje i priznanje kao njihove muške kolege.

- **Nedostatak ženskih uzora i mentorstva u liderstvu**

Nedovoljna zastupljenost žena u visokim sportskim ulogama znači da ženama sudijama i trenerima često nedostaju mentori ili uzori koji mogu pružiti smernice i podršku. Ovo odsustvo mentorstva može dovesti do osećaja izolovanosti i ograničiti njihov karijerni razvoj. Irena Beleškova je istakla važnost uzora, posebno u ulogama u kojima dominiraju muškarci, poput trenera i sudija, da inspirišu mlađe generacije i pruže podršku unutar profesije.

Ova kontrolna lista je osmišljena da vam pomogne da identifikujete i rešite specifične izazove sa kojima se suočavaju sportistkinje, trenerke, sudinice i žene sportski profesionalci. Razumevanjem ovih prepreka možete doprineti stvaranju inkluzivnijeg, više podržavajućeg i pravednijeg okruženja u sportu.



KAKO SE KORISTI:

Koristite ovu kontrolnu listu kao sredstvo za razmišljanje pre sastanaka tima, treninga ili diskusija o inkluzivnosti. Posebno je korisno da je pregledate kada radite na dinamici tima ili stvarate programe podrške. Dok ispunjavate svaku stavku, razmislite o konkretnim radnjama koje možete preduzeti ili mogućim poboljšanjima u okviru vašeg tima ili organizacije da biste otklonili ove prepreke.

- Mogu da prepoznam i imenujem rodno zasnovane stereotipe i predrasude koji utiču na žene u sportu i aktivno radim na tome da ih osporim kada na njih naiđem.
- Svestan/svesna sam postojanja razlike u platama između muškaraca i žena u sportu i razumem njen uticaj na finansijsku stabilnost i dugovečnost karijere sportistkinja.
- Podstičem otvorene razgovore o mentalnom zdravlju i društvenim očekivanjima koja su jedinstvena za sportistkinje, osiguravajući da se osećaju podržano.
- Vodim računa o medijskom predstavljanju i izbegavam da podržavam stereotipe kada govorim o sposobnostima, izgledu ili dostignućima sportistkinja.
- Prepoznajem važnost mentorstva i uzora za sportistkinje, trenerke i sudinice i podržavam inicijative koje ih podstiču.
- Priznajem da se žene u sportu često suočavaju sa ograničenim mogućnostima profesionalnog razvoja i zalažem se za jednak pristup obuci i napredovanju.
- Svestan/svesna sam nedostatka vidljivosti i podrške ženskim sportovima u poređenju sa muškim sportovima i podržavam napore da se promovišu ženski događaji i dostignuća.
- Razumem da su rodno zasnovano uznemiravanje i diskriminacija rasprostranjeni u sportu i radim na stvaranju bezbednog okruženja u kome se svi članovi tima osećaju poštovano i zaštićeno.
- Posvećen/a sam rešavanju nesvesnih predrasuda u procesima regrutovanja i zapošljavanja i podržavam pravednu procenu veština i potencijala za žene u trenerskim, sudijskim i liderskim ulogama.
- Zalažem se za jednak pristup resursima i objektima za ženske timove, osiguravajući pravednu raspodelu prostora za obuku, opreme i finansiranje.

JEDNAKE MOGUĆNOSTI I ZASTUPANJE

Jednake mogućnosti znače osiguravanje da svi imaju iste šanse za napredovanje, pristup resursima i puno učešće u sportu, bez obzira na pol. Zastupljenost naglašava uravnoteženu vidljivost i uticaj svih polova u različitim ulogama, od sportista do rukovodećih pozicija. Kada se pojedinci zalažu za pravičan tretman, pristup i zastupljenost, to jača timsku dinamiku, promovise pozitivno okruženje i inspiriše buduće generacije.

Ovaj odeljak pruža sportskim profesionalcima uvide i akcije koje mogu da preuzmu kako bi podržali jednake mogućnosti i pravičnu zastupljenost u svom okruženju. Zagovarajući ove prakse, sportisti, treneri, sudije i osoblje mogu doprineti sportskoj kulturi koja vrednuje pravičnost i podstiče uravnoteženu rodnu zastupljenost na svim nivoima.

Praktični načini na koje sportski profesionalci mogu promovisati jednake mogućnosti

NAČINI NA KOJE SPORTISTI MOGU PROMOVISATI PRAVEDNOST I RAVNOPRAVNOST



Sportisti igraju ključnu ulogu u oblikovanju inkluzivnog i pravičnog sportskog okruženja. Aktivnim zalaganjem za jednake mogućnosti, sportisti mogu pomoći da se osigura pravičan tretman, pristup i zastupljenost za sve u timu.

Slede **praktični načini** na koje sportisti mogu da preuzmu inicijativu, i pojedinačno i kao grupa da promovišu jednakost u svojim timovima i širim sportskim zajednicama.

Zalažite se za jednakost resursa:

Ako primetite da sportisti i sportistkinje nemaju jednak pristup objektima, vremenu za trening ili opremi, organizujte sastanak tima ili razgovarajte sa trenerom da biste istakli ove razlike. Na primer, ako vaš ženski tim ima manje treninga sa tegovima nego muški tim, predložite trenerima ili administratorima da ovo vreme bude izjednačeno.

Formirajte grupu za podršku kolegama:

Započnite grupu za podršku sa članovima tima svih polova kako biste razgovarali o razvoju karijere, razmenili iskustva i rešili sve uočene nejednakosti. Na primer, sportistkinje mogu da dele izazove sa kojima se suočavaju, dok sportisti mogu da pokažu solidarnost i rade zajedno na rešavanju problema sa menadžmentom ako uoče nejednakosti.

Mentorska inicijativa

Ako ste iskusan sportista, razmislite o mentorstvu mlađih sportista, posebno sportistkinja ili osoba iz nedovoljno zastupljenih grupa. Dajte smernice za snalaženje kroz izazove u sportu, kao što je suočavanje sa pristrasnostima ili izgradnja samopouzdanja. Ponudite viđanja na mesečnom nivou da biste razgovarali o njihovom napretku i izazovima.

NAČINI NA KOJE TRENERI MOGU PROMOVISATI PRAVEDNOST I RAVNOPRAVNOST



Treneri igraju ključnu ulogu u negovanju jednakosti i inkluzivnosti unutar svojih timova. Primenom strategija koje obezbeđuju pravičan pristup resursima podsticanjem uravnoteženog vođstva i podržavanjem razvoja karijere svih sportista, treneri mogu stvoriti pozitivno i pravično okruženje.

Sledeće akcije pružaju **praktične načine** da se treneri zalažu za jednake mogućnosti i daju snažan primer za inkluzivnost u sportu.

Jednak raspored treninga:

Pregledajte svoje rasporede treninga kako biste osigurali da svi sportisti, bez obzira na pol, imaju jednak pristup resursima za trening. Na primer, ako upravljate i muškim i ženskim timom, osigurajte da oba imaju isti broj nedeljnih treninga, vremenskih termina i pristup ključnim objektima kao što su oprema za teretanu i tereni za trening.

Razvijte inkluzivne vežbe i aktivnosti:

Na treninzima sa mešovitim polovima osmislite vežbe koje naglašavaju saradnju i međusobno poštovanje. Na primer, uparite sportiste i sportistkinje za vežbe izgradnje veština naglašavajući da svaki partner unese jedinstvenu snagu u aktivnost.

Organizujte sesije razvoja karijere za sportistkinje:

Organizujte radionicu fokusiranu na izgradnju veština za sportsku ili trenersku karijeru prilagođenu sportistkinjama. Pokrivajte teme poput liderstva, izgradnje samopouzdanja i suočavanja sa izazovima koji su jedinstveni za žene u sportu. Dovedite gošće govornice koje mogu da podele svoja iskustva u karijeri i daju savete.

Podstaknite uravnoteženu zastupljenost u ulogama rukovođenja timom:

Prilikom odabira kapitena timova ili dodeljivanja rukovodećih uloga, osigurajte da i muški i ženski sportisti imaju priliku da vode. Na primer, menjajte ulogu kapitena tima između polova u mešovitim timovima ili podstaknite sportistkinje da preuzmu vidljive uloge na sastancima tima.

NAČINI NA KOJE SUDIJE MOGU PROMOVISATI PRAVEDNOST I RAVNOPRAVNOST

Sudije su suštinski čuvari pravičnosti i integriteta u sportu. Njihove odluke ne utiču samo na ishod utakmice, već i postavljaju standarde za nepristrasnost i poštovanje na terenu. Svesnim promovisanjem jednakih mogućnosti i rešavanjem potencijalnih pristrasnosti, sudije mogu značajno doprineti pravičnijem i inkluzivnijem sportskom okruženju.



Sledeći koraci nude **praktične načine** za sudije da podrže jednakost i pravičnost u svakoj utakmici na kojoj sude.

Imajte na umu potencijalnu pristrasnost u suđenju:

Razmišljajte o svojim pristrasnostima i osigurajte pravičan tretman u svim igrama. Na primer, stvorite naviku da preispitujete svoje odluke suđenja posle utakmica, obraćajući pažnju na to da li ste se dosledno ponašali prema muškim i ženskim sportistima u sličnim situacijama, kao što je suđenje prekršaja ili davanje opomena.

Zalažite se za jednake mogućnosti napredovanja

Ako primetite manje ženskih sudija u rukovodstvu ili igrama visokog profila, podstaknite menadžment da unapređuje na osnovu zasluga, a ne pola. Na primer, predložite organizaciji da razmotri primenu slepih pregleda sudijskih učinaka, fokusirajući se isključivo na veštinu i iskustvo bez uticaja pola.

Učestvujte u radionicama o rodnim predrasudama: potražite ili predložite obuku o rodnoj pristrasnosti posebno za sudije kako bi postali svesniji podsvesnih predrasuda koje mogu uticati na suđenje. Podsticanjem i kolega da se pridruže stvara se kultura odgovornosti i svesti u sudijskoj zajednici.

NAČINI NA KOJE SPORTSKO OSOBLJE MOŽE PODRŽATI JEDNAKE MOGUĆNOSTI I ZASTUPANJE

Sportsko osoblje igra integralnu ulogu iza kulisa, oblikujući politike, zapošljavanje i priznavanje koji pokreću ravnopravnost unutar organizacije. Implementacijom pravičnih praksi zapošljavanja, postavljanjem ciljeva zastupljenosti, proslavljanjem ženskih dostignuća i zalaganjem za uravnoteženo sponzorstvo, sportsko osoblje može da neguje inkluzivnije i okruženje sa više podrške.



Sledeće akcije pružaju **praktične načine** da osoblje aktivno promoviše rodnu ravnopravnost na svim nivoima sportskih aktivnosti.

Primenite praksu pravičnog zapošljavanja:

Prilikom zapošljavanja trenera, pomoćnog osoblja ili bilo kog drugog sportskog osoblja koristite rodno neutralne opise poslova i podstičite raznolikost prijavi objavljivanjem na platformama koje podržavaju žene u sportu.

Postavite opipljive ciljeve za rodnu zastupljenost:

Ako ste odgovorni za osoblje u timu ili rukovodeće uloge, postavite cilj, na primer da imate najmanje 40 procenata ženskih predstavnika među trenerima u periodu od tri godine. Podelite ovaj cilj otvoreno sa timom i razvijte jasan plan da ga postignete, kao što je angažovanje ženskih trenera za uloge pomoćnika koje ih mogu dovesti do pozicija glavnog trenera.

Slavite ženska dostignuća:

napravite kvartalnu akciju stavljanja žena u žižu interesovanja koja ističe dostignuća žena u sportu. Na primer, posvetite redovnu rubriku na društvenim mrežama pod nazivom „Žene u sportu pod reflektorom“ kako biste proslavili dostignuća sportistkinja širom zemlje. Podelite nedavna dostignuća, inspirativne priče i ključne trenutke koji pokazuju snagu, veštinu i odlučnost žena u sportu. Ova inicijativa može pomoći u podizanju vidljivosti, inspirisati buduće generacije i negovati kulturu koja slavi i podržava doprinos žena svetu sporta.

Omogućite jednake mogućnosti sponzorstva:

Ako ste uključeni u marketing ili sponzorstvo, založite se za jednake mogućnosti sponzorstva za muške i ženske timove. Na primer, ako je sponzor zainteresovan da podrži tim, predložite da se sponzorstvo подели između muških i ženskih timova kako bi se pružila vidljivost i resursi.

PRIMER RADIONICE: PROMOVISANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I ZASTUPANJA

Cilj: Opremiti sportiste, trenere, sudije i sportske profesionalce efektivnim strategijama za podršku i zalaganje za jednake mogućnosti i rodnu zastupljenost u sportu.

| Segment radionice | Trajanje | Aktivnosti | Cilj |
|---|-----------|--|--|
| Uvod u jednake mogućnosti i zastupljenost | 20 minuta | Prezentacija: pregled šta jednake mogućnosti i zastupljenost znače u sportu, uključujući postojeće statistike o rodnim nejednakostima u sportskim ulogama Grupna diskusija: učesnici diskutuju o važnosti ovih principa za timsku dinamiku i lični rast | Izgraditi svest o rodnim nejednakostima i motivisati učesnike da shvate važnost pravičnih mogućnosti |
| Identifikovanje prepreka i izazova | 30 minuta | Sesija „oluje ideja“: male grupe razmatraju prepreke koje su uočile ili iskusile i koje utiču na rodnu ravnopravnost (npr. nedostatak ženskih trenera, nejednaka raspodela resursa) Deljenje izazova: grupe dele glavne izazove i razgovaraju sa većom grupom | Pomoć učesnicima da prepoznaju praktične prepreke jednakim mogućnostima u svojim specifičnim sportskim okruženjima |
| Dobre prakse za jednake mogućnosti u svakodnevnim ulogama | 40 minuta | Strategije specifične za uloge: podelite učesnike po ulogama (npr. sportisti, treneri, sudije) i obezbedite prilagođene dobre prakse za svaku grupu (slično gore navedenim praktičnim načinima) Razmena između kolega: Grupe razgovaraju o tome kako mogu da primene ove strategije u svojim ulogama i dele sve dodatne ideje koje mogu imati | Pružiti učesnicima jasne akcije specifične za ulogu koje mogu sprovesti u svojim svakodnevnim aktivnostima radi promovisanja ravnopravnosti |
| Pausa 10 minuta | | | |
| Interaktivna aktivnost: simulacija scenarija | 45 minuta | Igranje uloge u scenariju: učesnicima se daju scenariji u kojima je rodna neravnopravnost ili nedostatak zastupljenosti problem (npr. nejednak pristup treningu, zanemarene ženske sudije) Rešenja za igranje uloge: učesnici igraju uloge dajući potencijalna rešenja i odgovore sa fokusom na zagovaranje i inkluzivno ponašanje Povratne informacije grupe: kolege daju povratne informacije o svakom igranju uloga i razgovaraju o alternativnim pristupima i poboljšanjima | Opremiti učesnike praktičnim iskustvom u rešavanju pitanja vezanih za rodnu ravnopravnost promovišući samopouzdanje u rešavanju sličnih situacija iz stvarnog života |
| Pausa 10 minuta | | | |

| | | | |
|--|-----------|---|---|
| Izrada ličnog akcionog plana za zastupanje | 30 minuta | <p>Vežba postavljanja ciljeva: učesnici zapisuju jedan ili dva cilja u vezi sa promovisanjem jednakih mogućnosti u njihovim ulogama (npr. podrška ženskim članovima tima, zalaganje za jednake resurse)</p> <p>Razvoj akcionog plana: svaki učesnik navodi konkretne korake za postizanje svojih ciljeva u narednih šest meseci, uključujući sve resurse ili podršku koja im je potrebna</p> <p>Povratne informacije partnera: učesnici se uparuju kako bi podelili svoje akcione planove i pružili povratne informacije za preciziranje ciljeva</p> | Podstaći učesnike da se lično posvete podršci jednakim mogućnostima i zastupljenosti osiguravajući sprovođenje delotvornih koraka nakon radionice |
| Pitanja i odgovori i razmišljanje | 15 minuta | <p>Pitanja i odgovori: učesnici postavljaju poslednja pitanja ili razmenjuju preostala razmišljanja</p> <p>Aktivnost promišljanja: svaki učesnik zapisuje jedan ključni zaključak iz radionice i jednu neposrednu akciju koju će preduzeti</p> <p>Završne napomene: trener sumira važnost individualnog doprinosa jednakim mogućnostima</p> | Naglasiti zaključke sa radionica, podstaći razmišljanje i podstaknite posvećenost stalnom zalaganju za rodnu ravnopravnost |

Do kraja ove radionice učesnici će biti u stanju da:

- Razumeju rodnu neravnopravnost u sportu i njen uticaj na karijere i timove.
- Identifikuju i prepoznaju lične i sistemske predrasude koje utiču na mogućnosti.
- Nauče praktične načine da se zalažu za ravnopravnost u svojim svakodnevnim ulogama.
- Razviju lični akcioni plan za promovisanje jednakih mogućnosti.
- Budu posvećeni negovanju inkluzivne kulture u svojim timovima.
- Steknu samopouzdanje u komunikaciji i zalaganju za ravnopravnost na efektivan način.

Primeri scenarija za aktivnost igranja uloga

Za sportiste: primećujete da ženski tim nema pristup istom kvalitetu opreme kao muški tim.

Kako pristupate ovom pitanju sa svojim trenerom ili administracijom kako biste se zalagali za jednake resurse?



Za trenere: organizujete rasporede treninga i shvatate da muški sportisti često dobijaju željeni termin ili napredniju opremu.

Kako prilagođavate svoj raspored ili komunicirate sa drugim osobljem kako biste osigurali da i sportisti i sportistkinje imaju jednake mogućnosti za trening?



Za sudije: primećujete da ženskim sudijama nije dodeljena uloga sudije na igrama visokog profila tako često kao muškim sudijama.



Kako biste rešili ovo pitanje sa svojim pretpostavljenim da biste se zalagali za pravičnu raspodelu zadataka?

Za sportsko osoblje: pojavila se prilika za sponzorstvo koja bi značajno koristila muškom timu, ali ne postoji ekvivalentna podrška za ženski tim. **Kako predlažete uravnoteženiju raspodelu ili se zalažete za jednake mogućnosti sponzorstva?**



Kontrolna lista za jednake mogućnosti i zastupljenost

Ova kontrolna lista služi kao praktičan vodič za sportiste, trenere, sudije i sportsko osoblje da redovno procenjuju svoj rad na promovisanju rodne ravnopravnosti i uravnotežene zastupljenosti u svojim timovima i organizacijama.



KAKO SE KORISTI:

- Koristite ovu kontrolnu listu kvartalno da procenite svoje aktivnosti i napredak u promovisanju jednakosti u okviru svoje uloge.
- Za svaku stavku razmotrite da li ispunjavate cilj ili postoji prostor za poboljšanje.
- Na osnovu stavki koje identifikujete da im je potrebno poboljšanje, postavite kratkoročne ciljeve za njihovo rešavanje.
- Vodite evidenciju o svom napretku tokom vremena i prilagodite svoj pristup po potrebi.

- Da li sportisti i sportistkinje imaju jednak pristup objektima, vremenu za trening i opremi?
- Da li iznosim bilo kakvu zabrinutost u vezi sa nejednakostima resursa menadžmentu ili vođama timova?
- Da li podstičem uravnoteženu rodnu zastupljenost u ulogama vođe tima (npr. kapiteni, mentori)?
- Da li aktivno podržavam i priznajem dostignuća i doprinose sportistkinja?
- Da li preduzimam korake da prepoznam i otklonim svoje sopstvene predrasude?
- Da li dosledno primenjujem pravila i standarde za sve sportiste, bez obzira na pol?
- Da li nudim mentorstvo ili podršku sportistkinjama i nedovoljno zastupljenim grupama?
- Da li promovišem sesije razvoja karijere ili mogućnosti za sve sportiste, sa fokusom na inkluzivnost?
- Da li su oglasi za posao i prakse zapošljavanja osmišljeni tako da privuku različite kandidate?
- Da li se zalažem za jednake mogućnosti napredovanja na osnovu zasluga, a ne pola?
- Da li sam učestvovao/la ili podsticao/la druge da se pridruže obuci o rodnoj osetljivosti ili predrasudama?
- Da li imam ažurne informacije o dobrim praksama za promovisanje ravnopravnosti u sportu?
- Da li aktivno slavim dostignuća ženskog osoblja, sportistkinja ili sudija u timskoj komunikaciji?
- Da li se zalažem za jednaka sponzorstva ili medijske mogućnosti za ženske timove

PROMOVISANJE INKLUZIVNOSTI U SPORTU

Stvaranje inkluzivnog sportskog okruženja osigurava da svi, bez obzira na pol, rasu, poreklo ili sposobnosti, imaju priliku da učestvuju i da se istaknu. Inkluzivnost ide dalje od jednostavnog otvaranja vrata; ona uključuje negovanje kulture poštovanja, zastupljenosti i jednakih mogućnosti za sve. Aktivnim promovisanjem inkluzivnosti, sportske organizacije mogu podržati različite talente, proširiti učešće i stvoriti jače, ujedinjenije timove. Ovaj odeljak navodi praktične strategije i dobre prakse za ugrađivanje inkluzivnosti u svaki aspekt sporta, od regrutovanja i obuke do liderstva i angažovanja zajednice.

INKLUZIVNI PROCESI REGRUTOVANJA I ZAPOŠLJAVANJA

Da bi pomogli u izgradnji raznovrsnih i pravičnih timova, sportski profesionalci mogu preduzeti korake da podrže nepristrasno zapošljavanje i osiguraju da svi kandidati, bez obzira na pol ili poreklo, budu pravedno ocenjeni. Ovaj odeljak nudi praktična uputstva za stvaranje inkluzivnog procesa zapošljavanja, uključujući korišćenje doslednih pitanja za intervju, uključivanje različite grupe ispitivača, šire promovisanje otvorenih radnih mesta i obuku za prepoznavanje i smanjenje nesvesnih pristrasnosti.

Usvajanjem ovih **praksi** organizacije mogu promovisati rodnu ravnopravnost i negovati inkluzivnije sportsko okruženje.

1. Koristite standardizovani vodič za intervju sa istim pitanjima za sve kandidate kako biste smanjili pristrasnost
Korišćenje doslednog skupa pitanja za sve kandidate smanjuje se pristrasnost tako što osigurava da se svi ocenjuju na osnovu istih kriterijuma. Time se intervju fokusira na relevantne veštine, iskustvo i vrednosti, smanjujući uticaj subjektivnih utisaka.

Kako primeniti ovaj korak:

Pripremite listu opštih pitanja koja su fokusirana na inkluzivnost i pitanja koja se odnose na određenu poziciju. Koristite ova pitanja dosledno u svim intervjuima.

Evo nekih primera pitanja prilagođenih pozicijama u sportu:

Pitanja o opštim kompetencijama:

- „Opišite situaciju kada ste morali da rešite izazovan problem. Kakav ste pristup primenili i kakav je bio ishod?“
- „Kako postupate sa povratnim informacijama od sportista, kolega ili nadređenih, posebno u situacijama visokog pritiska?“

Inkluzivnost i raznolikost:

- „Možete li da podelite primer kako ste doprineli inkluzivnom okruženju u prethodnoj ulozi?“
- „Koje strategije biste koristili da negujete osećaj pripadnosti među svim članovima tima, uključujući one iz nedovoljno zastupljenih grupa?“

Veštine specifične za poziciju:

- Za ulogu trenera:
„Kako obezbeđujete pravične i jednake mogućnosti za obuku za sve članove tima, bez obzira na pol ili poreklo?“
- Za administrativnu ulogu:
„Koje biste mere preduzeli da podržite rodnu ravnopravnost u kreiranju organizacione politike ili raspodeli resursa?“

2. Rodno različiti paneli za intervju

Uključivanje niza perspektiva u panele za intervju osigurava da odluke o zapošljavanju odražavaju različite tačke gledišta, što može smanjiti nesvesnu predrasudu i dovesti do pravičnijih procena.

Kako primeniti ovaj korak:

Napravite panele sa uravnoteženom zastupljenošću (npr. pol, uloge, iskustvo različitosti) da biste procenili kandidate iz više perspektiva.

Predloženi koraci:

- *Za poziciju trenera:*

panel od tri osobe mogao bi uključivati višeg muškog trenera, ženskog administratora tima i predstavnika ljudskih resursa sa iskustvom u različitostima i inkluziji.

- *Za višu administrativnu poziciju:*

panel bi mogao da se sastoji od žene izvršnog direktora, muškarca operativnog menadžera i člana odbora (po mogućnosti rodno različitog) koji nadgleda inicijative za inkluzivnost.

Ova uravnotežena perspektiva može pomoći da se osigura da se kandidati ocenjuju pravično jer svaki član panela može primetiti različite prednosti i izazove kod kandidata.

3. Opsežno i inkluzivno oglašavanje za posao

Oglašavanje slobodnih radnih mesta na platformama koje se fokusiraju na inkluzivnost i rodnu ravnopravnost povećava mogućnost da se dođe do raznovrsne grupe kandidata. Ovim se promoviše inkluzivnija baza kandidata podsticanjem nedovoljno zastupljenih grupa da se prijave.

Kako primeniti ovaj korak:

Da biste došli do raznovrsne grupe kandidata, oglašavajte se na platformama i mrežama koje su poznate po fokusiranju na inkluzivnost i rodnu ravnopravnost u sportu. Mreže društvenih medija povećavaju vidljivost među nedovoljno zastupljenim grupama privlačeći inkluzivniji opseg kandidata.

4. Radionica za obuku o nesvesnoj pristrasnosti

Obuka pomaže donosiocima odluka i članovima tima da postanu svesni svojih pristrasnosti i nauče načine da ih smanje. Ovaj pristup vodi pravičnijim i inkluzivnijim praksama zapošljavanja i pomaže u stvaranju trajne kulture ravnopravnosti unutar organizacije.

Kako primeniti ovaj korak:

Sprovedite radionice koje uključuju vežbe razmišljanja, studije slučaja, tehnike oslobađanja od pristrasnosti i scenarije igranja uloga kako biste timove za zapošljavanje opremili veštinama za donošenje nepristrasnih odluka.

PRIMER RADIONICE ZA OBUKU O NESVESNIM PRISTRASNOSTIMA:

Cilj: Opremiti donosiocice odluka uključene u regrutovanje i odabir tima alatima za identifikovanje nesvesnih pristrasnosti i donošenje objektivnijih, inkluzivnijih odluka.

| Segment radionice | Trajanje | Aktivnosti | Cilj |
|--|-----------|--|---|
| Uvod u nesvesnu pristrasnost | 20 minuta | - Kratka prezentacija o nesvesnim pristrasnostima i konkretni primeri u vezi sa regrutovanjem i odabirom tima (npr. pristrasnost sličnosti, pristrasnost potvrđivanja) | Pružiti osnovno znanje o nesvesnoj pristrasnosti i njenoj važnosti u regrutovanju u sportu |
| Interaktivna vežba: razmišljanje o pristrasnostima | 25 minuta | - Individualno razmišljanje o prošlim odlukama o zapošljavanju i identifikovanje bilo kakvih potencijalnih pristrasnosti - Diskusija u malim grupama za razmenu razmišljanja i uvida | Podsticati samosvest i diskusiju sa kolegama o ličnim pristrasnostima |
| Analiza studije slučaja | 30 minuta | - Predstavljanje studije slučaja iz stvarnog sveta o nesvesnoj pristrasnosti u zapošljavanju ili odabiru tima - Grupna diskusija za istraživanje alternativnih pristupa | Omogućiti praktičnu primenu koncepata kroz scenarije iz stvarnog života i diskusiju |
| Pauza 10 minuta | | | |
| Tehnike oslobađanja od pristrasnosti | 25 minuta | - Prezentacija o tehnikama oslobađanja od pristrasnosti (strukturirani intervjui, samosvest, usporavanje donošenja odluka) - Grupna pitanja i odgovori za dodatne tehnike | Opremiti učesnike alatima i tehnikama za smanjenje pristrasnosti |
| Vežba igranja uloga | 30 minuta | - Simulirani intervjui ili diskusije o odabiru u parovima ili malim grupama sa povratnim informacijama o nepristrasnim odgovorima - Povratne informacije od kolega o uočenim pristrasnostima i oblastima za poboljšanje | Pospešiti učenje kroz praksu i konstruktivne povratne informacije od kolega |
| Pauza 10 minuta | | | |
| Alati za primenu zaključaka i kraj radionice | 20 minuta | - Distribuirajte kontrolnu listu za nepristrasno regrutovanje i upitnik za samoocenjivanje - Otvorena diskusija za pitanja i konačna razmišljanja | Sumirati ključne uvide, obezbediti resurse i podstaći posvećenost zapošljavanju bez pristrasnosti |

Ishodi:

- Prepoznaju šta je nesvesna pristrasnost i kako utiče na regrutovanje i odabir tima, posebno u sportskom sektoru.
- Razmišljaju o svojim pristrasnostima i o tome kako one mogu uticati na odluke o zapošljavanju, što dovodi do većeg ličnog uvida i odgovornosti.
- Uče praktične tehnike za smanjenje pristrasnosti u zapošljavanju, kao što je korišćenje strukturisanih intervjua i usporavanje procesa donošenja odluka.
- Vežbaju nepristrasne metode regrutovanja kroz vežbe igranja uloga i analizu studija slučaja čime poboljšavaju svoje veštine za primenu u stvarnom svetu.
- Upoznaju se sa alatima (npr. kontrolne liste i upitnici za samoocenjivanje) i akcionim planom za primenu prakse zapošljavanja bez pristrasnosti u okviru njihove organizacije.

Kontrolna lista za inkluzivno regrutovanje i zapošljavanje

Ova kontrolna lista je osmišljena da vodi timove za ljudske resurse i menadžere za zapošljavanje u sprovođenju pravičnih procesa zapošljavanja bez pristrasnosti. Fokusiranjem na inkluzivnost u svakoj fazi ova kontrolna lista pomaže u privlačenju i zadržavanju različitih talenata unutar organizacije.

KAKO SE KORISTI:



- Koristite ovu kontrolnu listu kao alat za planiranje prilikom postavljanja procesa zapošljavanja, osiguravajući da je svaki element uključen od samog početka.
- Pogledajte kontrolnu listu tokom procesa zapošljavanja kako biste bili sigurni da je svaki korak usklađen sa inkluzivnim praksama.
- Nakon svakog ciklusa zapošljavanja pregledajte kontrolnu listu da procenite koje su prakse uspešno primenjene i identifikujte sve oblasti kojima je potrebno prilagođavanje.
- Redovno pregledajte i ažurirajte kontrolnu listu na osnovu novih uvida, povratnih informacija i promena u organizacionim ciljevima za inkluzivnost.

- Definišite jasne zahteve za ulogu da biste privukli raznovrsnu grupu kandidata, fokusirajući se na veštine i iskustvo, a ne na subjektivne kvalitete.
- Koristite rodno neutralan i inkluzivan jezik u opisima poslova da biste izbegli nenamernu pristrasnost.
- Istaknite posvećenost organizacije inkluzivnosti i jednakim mogućnostima u svim oglasima za posao.
- Objavite slobodna radna mesta na različitim platformama koje dopiru do nedovoljno zastupljenih grupa, kao što su veb-sajtovi, forumi i mreže posvećene rodnoj i kulturnoj inkluzivnosti.
- Promovišite liste poslova na društvenim mrežama i oglasnim tablama zajednice kako biste povećali vidljivost među širokom publikom.
- Podstaknite preporuke zaposlenih iz različitih mreža naglašavajući inkluzivnost kao prioritet.
- Uklonite identifikacione informacije (npr. imena, rodne markere) tokom inicijalnog ocenjivanja biografija kako biste smanjili nesvesnu pristrasnost.

- Koristite strukturisane kriterijume odabira zasnovane striktno na kvalifikacijama i veštinama za radno mesto izbegavajući pretpostavke zasnovane na ličnim karakteristikama.
- Težite da napravite raznoliki uži izbor, osiguravajući zastupljenost iz različitih sredina i perspektiva.
- Pripremite standardizovani vodič za intervju sa istim pitanjima za sve kandidate kako biste osigurali pravičnost i doslednost.
- Organizujte panel za intervju sa različitim polovima kako biste pružili različite perspektive i smanjili potencijalne pristrasnosti.
- Uključite pitanja o inkluzivnosti i različitosti da biste procenili posvećenost kandidata ovim vrednostima.
- Izbegavajte sugestivna pitanja ili koja podrazumevaju određeni odgovor koja mogu ojačati stereotipe ili rodna očekivanja.
- Koristite dosledan sistem bodovanja za procenu svih kandidata fokusirajući se na veštine i relevantno iskustvo.
- Pregledajte povratne informacije od svih članova panela naglašavajući inkluzivnost i kulturnu usklađenost uz tehničke veštine.
- Obratite pažnju na potencijalne pristrasnosti u procesu evaluacije i ohrabrite ocenjivače da razmisle o svim pretpostavkama.
- Osigurajte da proces uvođenja u posao ojača posvećenost organizacije inkluzivnosti i jednakim mogućnostima.
- Obezbedite resurse i obuku o različitosti, jednakosti i inkluziji kao deo nove orijentacije zapošljavanja.
- Zakažite redovne sastanke sa novim zaposlenima da biste prikupili povratne informacije o procesu zapošljavanja i početnom iskustvu.
- Prikupite povratne informacije od kandidata o njihovom iskustvu tokom procesa regrutovanja da biste identifikovali oblasti za poboljšanje.
- Pratite metriku regrutovanja kao što su raznolikost kandidata i stope zadržavanja, kako bi se procenila efektivnost inkluzivnih praksi zapošljavanja.
- Redovno pregledajte i ažurirajte politike zapošljavanja kako biste ostali usklađeni sa dobrim praksama za inkluzivnost i pravičnost.

USPOSTAVLJANJE PROGRAMA MENTORSTVA I RAZVOJA LIDERSTVA

Mentorski i liderski programi su od ključne važnosti za podršku rodnoj ravnopravnosti u sportu. Ovi programi daju ženama, bilo da su sportistkinje, trenerke ili sudinice podršku i smernice koje su im potrebne za napredovanje u karijeri. Povezujući ih sa iskusnim mentorima, organizacije mogu pomoći u izgradnji samopouzdanja, razvoju liderskih veština i povećanju zastupljenosti žena u svim oblastima sporta. Ovaj odeljak pruža jednostavne korake za uspostavljanje mentorskih i liderskih programa koji pomažu ženama da ostvare uspeh i stvore inkluzivnije sportsko okruženje.

1. Pokretanje mentorskog programa

Stvaranje mentorskog programa pomaže ženama u sportu da dobiju dragocene smernice i podršku iskusnih lidera. Ovaj program povezuje mlade sportistkinje i žene sportske profesionalce sa mentorima koji mogu da dele znanje, daju savete i pomognu im da napreduju u karijeri.

Praćenjem ovih koraka organizacije mogu uspostaviti strukturirani mentorski program koji gradi samopouzdanje, razvija veštine i neguje mrežu podrške unutar sportske zajednice.

Identifikujte mentorke i mentorine:

- Rekrutujte iskusne liderke u sportskoj organizaciji (npr. više trenerke, menadžerke) da preuzmu ulogu mentorki.
- Identifikujte mlade sportistkinje i žene sportske profesionalce koje bi imale koristi od mentorstva i pozovite ih da učestvuju.

Proces uparivanja:

- Uparite mentorke i mentorine na osnovu specifičnih ciljeva, profesionalnih interesovanja ili karijernih puteva (npr. trenerstvo, sportski menadžment).
- Sprovedite uvodne sesije na kojima mentorke i mentorine razgovaraju o ciljevima i očekivanjima.

Razvijte strukturirani plan mentorstva:

- Napravite vremenski raspored mentorstva (npr. 6-12 meseci) sa redovnim proverama napretka i ciljevima za svaku sesiju.
- Obezbedite resurse poput priručnika za mentorstvo sa predloženim aktivnostima, šablonima za postavljanje ciljeva i savetima za komunikaciju.

Podržite i pratite napredak:

- Zakažite tromesečne provere napretka sa mentorkama i mentorinama kako biste prikupili povratne informacije i prilagodili program po potrebi.
- Omogućite grupne sesije na kojima sve mentorke i mentorine mogu da podele svoja iskustva i izazove čime se neguje zajednica podrške.

Ocenite uspeh i prikupite povratne informacije:

- Sprovedite ankete ili intervjuje na kraju programa da biste procenili rezultate i prikupili povratne informacije.
- Koristite povratne informacije da poboljšate buduće cikluse mentorstva.

2. Radionice o liderstvu i sesije za razvoj karijere

Radionice o liderstvu i sesije za razvoj karijere pružaju ženama u sportu veštine i samopouzdanje koji su potrebni da bi se istakle u liderskim ulogama. Kroz samorefleksiju, praktične vežbe i podršku kolega, učesnici istražuju svoje jedinstvene snage, razvijaju veštine javnog nastupa i komunikacije i stiču praktično iskustvo u scenarijima liderstva. Ove sesije su osmišljene da pomognu ženama da izgrade jaku osnovu za efektivno vođstvo i planiraju svoj rast u sportskoj zajednici.

PRIMER RADIONICE LIDERSTVA I NJENI CILJEVI

- Pomoć učesnicima da razumeju svoje stilove liderstva, snage i oblasti za poboljšanje.
- Opremiti učesnike asertivnom komunikacijom i veštinama javnog nastupa.
- Obezbediti praktično iskustvo kroz igranje uloga i vežbe zasnovane na scenariju.
- Podstaci učesnike da kreiraju primenjive ciljeve i planove za kontinuirani rast.

| Segment radionice | Trajanje | Aktivnosti | Cilj |
|--|-----------|--|---|
| Uvod u liderstvo i samopouzdanje | 30 minuta | Prezentacija o stilovima liderstva: pregled različitih stilova liderstva (npr. transformaciono, transakciono, uslužno liderstvo) Diskusija o samopoimanju i samopouzdanju: učesnici dele lična iskustva sa poverenjem u vođstvo | Izgraditi samosvest o različitim stilovima liderstva i prepoznati ulogu poverenja u efektivnom liderstvu |
| Samoprocena i lične snage | 30 minuta | Vežba samorefleksije: učesnici rade samoprocenu kako bi identifikovali lične snage i oblasti za unapređenje. Deljenje u grupama: male grupe diskutuju o svojim zaključcima i identifikuju zajedničke snage među liderkama. | Pomoći učesnicima da prepoznaju svoje snage i oblasti u kojima mogu da rastu, izgrađujući temelje samosvesti |
| Javni nastup i asertivna komunikacija | 45 minuta | Vežba javnog nastupa: učesnici pripremaju i izlažu kratak govor na temu po svom izboru. Povratne informacije i podrška od kolega: učesnici pružaju konstruktivne povratne informacije jedni drugima, fokusirajući se na glas, govor tela i asertivnost. Saveti za izgradnju samopouzdanja: trener deli tehnike za poboljšanje veština javnog nastupa, uključujući savladavanje nervoze i efikasno korišćenje govora tela. | Razviti asertivnu komunikaciju i veštine javnog nastupa kako biste poboljšali lidersko prisustvo |
| Liderstvo na delu: vežba igranja uloga | 45 minuta | Igranje uloga zasnovano na scenariju: učesnici glume scenarije, kao što je vođenje sastanka tima ili rešavanje sukoba unutar tima Analiza uvida i razmišljanje: grupna diskusija o izazovima sa kojima su se učesnici suočili tokom igranja uloga i strategijama za efektivno liderstvo | Izgraditi praktične liderske veštine u bezbednom okruženju podrške čime se omogućava učesnicima da vežbaju donošenje odluka i upravljanje timom |
| Postavljanje ciljeva i planiranje aktivnosti | 30 minuta | Vežba postavljanja ciljeva za liderstvo: učesnici postavljaju specifične, primenjive ciljeve u vezi sa njihovim ličnim rastom liderstva | Podstaci učesnike da postave lične ciljeve liderstva i da im se posvete, čime se stvara put za kontinuirani rast |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Kreiranje akcionog plana: razvijte akcioni plan za narednih 3-6 meseci sa detaljnim koracima za izgradnju samopouzdanja i jačanje liderskih veština. | |
|--|--|---|--|

Do kraja ove radionice učesnici će biti u stanju da:

- Prepoznaju različite stilove liderstva i identifikuju koji stilovi najbolje odgovaraju njihovim ličnim snagama.
- Razmišljaju o ličnim snagama i oblastima za rast, razvijajući jači osećaj samopouzdanja u liderskim ulogama.
- Izgrade veštine asertivne komunikacije, uključujući tehnike javnog nastupa, upravljanje nervozom i efektivno korišćenje govora tela.
- Vežbaju donošenje odluka, upravljanje timom i rešavanje sukoba kroz vežbe igranja uloga u okruženju podrške.
- Dobiju konkretne, primenjive ciljeve za razvoj ličnog liderstva, zajedno sa akcionim planom za narednih 3-6 meseci koji će voditi njihov rast.

PRIMER RADIONICE ZA RAZVOJ KARIJERE: STRATEŠKE VEŠTINE ZA NAPREDOVANJE I PREGOVARANJE

Ciljevi predložene radionice

- Pružiti učesnicima pregled različitih mogućnosti za karijeru u sportskoj industriji, pomažući im da shvate potencijalne puteve za rast.
- Opremiti učesnike praktičnim veštinama za pregovaranje i efektivno samozastupanje u svojoj karijeri.
- Pomoći učesnicima da identifikuju svoje jedinstvene snage i naučiti ih kako da ih saopšte putem ličnog brendiranja, kako onlajn tako i oflajn.
- Voditi učesnike u mapiranju prekretnica u karijeri i razvoju akcionog plana za izgradnju veština potrebnih za budući rast.
- Omogućiti umrežavanje i upoznati učesnike sa vrednošću mentorstva, stvarajući mogućnosti za stalnu podršku i profesionalne veze.

| Segment radionice | Trajanje | Aktivnosti | Cilj |
|---|-----------|---|---|
| Uvod u napredovanje u karijeri i postavljanje ciljeva | 20 minuta | Prezentacija o karijernim putevima u sportu: pregled potencijalnih karijernih puteva u sportu, od trenerskih do administrativnih uloga. Razmišljanje o ličnom cilju: svaki učesnik ponaosob razmišlja o svojim aspiracijama u karijeri i veštinama potrebnim da ih postigne | Omogućiti učesnicima razumevanje potencijalnih karijernih puteva i važnosti postavljanja ciljeva za profesionalni razvoj |
| Veštine pregovaranja i samozastupanja | 45 minuta | Prezentacija o taktikama pregovaranja: upoznavanje sa ključnim tehnikama pregovaranja (npr. priprema, postavljanje granica, pronalaženje obostrane koristi). Vežba igranja uloga: učesnici vežbaju pregovaranje u scenarijima, kao što su razgovori o platama ili alokaciji resursa. | Opremiti učesnike praktičnim veštinama pregovaranja i strategijama samozastupanja kako biste podržali napredak u karijeri |

| | | | |
|---|-----------|--|---|
| | | Povratne informacije i diskusija: trener daje povratne informacije o pristupima pregovaranju, a učesnici samouvereno diskutuju o strategijama za samozastupanje. | |
| Izgradnja ličnog brenda | 45 minuta | Radionica o ličnom brendiranju: učesnici identifikuju jedinstvene kvalitete kojima doprinose u svetu i kreiraju izjavu o ličnom brendu. Saveti za društvene mreže i umrežavanje: trener govori o tome kako izgraditi onlajn prisustvo i mrežu u okviru sportske industrije. Stručna ocena: učesnici dele izjave o brendu i dobijaju povratne informacije o jasnoći i uticaju. | Osposobiti učesnike da razviju lični brend i nauče kako da efikasno saopšte svoje prednosti, kako onlajn tako i oflajn |
| Strateško planiranje i dugoročno mapiranje karijere | 40 minuta | Aktivnost mape puta za karijeru: učesnici planiraju svoje karijerne puteve identifikujući prekretnice i ciljeve za narednih 5-10 godina. Strateški plan za izgradnju veština: učesnici identifikuju specifične veštine koje su im potrebne da dostignu svoje prekretnice i postavljaju akcioni plan za njihovo ostvarenje (npr. sticanjem dodatnih sertifikata ili obuke). | Omogućiti učesnicima da strateški razmišljaju o svom napredovanju u karijeri i identifikuju korake za postizanje dugoročnih ciljeva |
| Mogućnosti umrežavanja i mentorstva | | Interaktivna sesija umrežavanja: učesnici vežbaju veštine umrežavanja u malim grupama. Diskusija o mentorstvu: trener deli važnost mentorstva, a učesnici raspravljaju o načinima da pronađu mentore ili postanu mentori. Mentorsko povezivanje: opciono uparivanje učesnika sa potencijalnim mentorima unutar ili van organizacije | |

Do kraja ove radionice učesnici će biti u stanju da:

- Steknu jasnoću o različitim karijernim putevima u sportu i veštinama potrebnim da im se posvete.
- Imaju veći osećaj sigurnosti u pregovaranju za sebe, bilo da razgovaraju o plati, resursima ili mogućnostima za karijeru.
- Razviju jasnu izjavu o ličnom brendu i razumeju kako da izgrade svoje profesionalno prisustvo, kako lično tako i onlajn.
- Razviju strateški plan karijere koji uključuje ključne prekretnice i specifične veštine koje treba da slede u narednih 5-10 godina.

3. Postavljanje ciljeva za zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama

Povećanje broja žena na rukovodećim pozicijama ključno je za stvaranje pravedne i inkluzivne kulture. Postavljanje jasnih ciljeva za zastupljenost žena pomaže organizacijama da ostanu fokusirane na postizanje rodne ravnoteže na svakom nivou. Pregledom postojeće statistike, postavljanjem specifičnih ciljeva i podržavanjem pravednih praksi zapošljavanja i napredovanja, organizacije mogu postojano da izgrade raznovrsniji i uravnoteženiji liderski tim.

Ovo su **praktični koraci** za postavljanje i praćenje ciljeva za povećanje zastupljenosti žena u rukovodstvu.

Procenite trenutnu zastupljenost:

- Počnite procenom trenutnog procenta žena na rukovodećim pozicijama u celoj organizaciji.

Postavite jasne, dostižne ciljeve:

- Postavite konkretan cilj (npr. 50 procenata zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama u roku od pet godina).
- Podelite cilj na godišnje prekretnice (npr. povećanje ženskog liderstva za 10 procenata svake godine).

Uključite ciljeve u praksu zapošljavanja i promocije:

- Ažurirajte strategije regrutovanja kako biste privukli više žena kandidata za rukovodeće pozicije.
- Podstičite internu promociju tako što ćete identifikovati talentovane žene unutar organizacije i obezbediti obuku koja će ih pripremiti za napredovanje.

Pratite i delite napredak:

- Sprovedite godišnje procene napretka ka ciljevima i delite ažurirane informacije sa organizacijom.
- Koristite podatke da proslavite uspehe ili identifikujete oblasti za poboljšanje.

Prilagodite ciljeve po potrebi:

- Povremeno pregledajte ciljeve kako biste osigurali da ostaju relevantni i ostvarivi, prilagođavajući ih ako je potrebno.

4. Prepoznavanje i promovisanje ženskih uzora

Promovisanje ženskih uzora je odličan način da inspirišete i podržite žene u vašoj organizaciji. Prepoznavanje njihovih postignuća gradi kulturu osnaživanja i vidljivosti. Deljenjem njihovih priča, slavljenjem njihovih uspeha i uključivanjem u mentorske programe možete podstaći i motivisati buduće liderke.

Kako to možete učiniti:

identifikujte uzore unutar organizacije:

- Izaberite žene koje su pokazale liderske veštine, uspeh i posvećenost vrednostima organizacije.

Istaknite uzore kroz medije:

- Istaknite ženske uzore u internim biltenima, na društvenim medijima ili na veb-stranici organizacije, delite njihove priče i dostignuća.
- Vodite intervjuje sa uzorima o njihovom putu i uvidima kako biste inspirisali druge.

Organizujte događaje priznavanja:

- Organizujte godišnje događaje na kojima se liderkama odaje priznanje za njihov doprinos.
- Pozovite dobitnice da podele svoja iskustva sa organizacijom nudeći platformu za podsticanje drugih žena.

Podstaknite mentorstvo i umrežavanje:

- Pozovite priznate uzore da budu mentorke ili gostujuće govornice na radionicama pružajući im priliku da usmeravaju i inspirišu mlađe sportistkinje i žene sportske profesionalce.

Sprovedite program uzora:

- Kreirajte tekući program u kojem žene koje su prepoznate kao uzori učestvuju u radu na terenu, radionicama ili mentorskim programima, čineći njihov uticaj još opipljivijim u celoj organizaciji.

Kontrolna lista za inkluzivni program mentorstva i mogućnosti za liderstvo

Ova kontrolna lista je osmišljena da pomogne sportskim profesionalcima da kreiraju efektivne prakse razvoja mentorstva i liderstva koje podržavaju rodnu ravnopravnost.



KAKO SE KORISTI:

- Pogledajte ovu kontrolnu listu tokom planiranja i sprovođenja kako biste bili sigurni da su ključni elementi pokriveni.
- Redovno pregledajte kontrolnu listu da biste pratili napredak i prilagodili prakse prema potrebi.
- Koristite je kao alat za samoocenjivanje ili kao podsticaj za diskusiju na sesijama za davanje povratnih informacija da biste razmišljali o uspesima, identifikovali oblasti za poboljšanje i postavili ciljeve za rast.

- Identifikujem i pozivam liderke unutar organizacije da rade kao mentorke.
- Uparujem mentorke i mentorine na osnovu ciljeva u karijeri i profesionalnih interesovanja.
- Uspostavljam mentorski plan sa redovnim grupnim proverama, postavljanjem ciljeva i strukturiranim aktivnostima.
- Pružam mentorkama resurse i smernice o efektivnim mentorskim praksama.
- Pojašnjavam očekivanja i za mentorke i za mentorine na početku programa.
- Zakazujem grupne provere za mentorke i mentorine kako bi razgovarale o zajedničkim iskustvima i izazovima.
- Pratim i nadzirem rezultate mentorstva putem anketa ili sesija za povratne informacije.
- Nudim stalnu podršku mentorkama i mentorinama u rešavanju bilo kakvih problema.
- Ocenjujem efektivnost programa i vršim prilagođavanja na osnovu povratnih informacija.
- Dokumentujem uspešne mentorske odnose i dostignuća u cilju podsticanja učešća.
- Procenjujem trenutnu zastupljenost u cilju razumevanja rodne ravnoteže u liderskim ulogama.
- Postavljam jasne, dostižne ciljeve za zastupljenost žena sa godišnjim prekretnicama.
- Ažuriram strategije zapošljavanja i napredovanja u cilju aktivnog traženja i podržavanja liderki.
- Organizujem liderske radionice i obuke fokusirane na izgradnju veština za žene u sportu.
- Slavim i promovišem ženske uzore predstavljajući njihova dostignuća u biltenima, na društvenim mrežama i na događajima za priznavanje.

BEZBEDNO I INKLUZIVNO OKRUŽENJE ZA OBUKU

Stvaranje bezbednog i inkluzivnog okruženja za obuku je od suštinskog značaja za obezbeđivanje da se svi sportisti osećaju poštovanim, podržanim i sposobnim da ostvare najbolje moguće rezultate. Ovaj pristup uključuje primenu praksi koje sprečavaju diskriminaciju, uznemiravanje i pristrasnost istovremeno promovirajući pozitivne interakcije i jednake mogućnosti. Bezbedno okruženje za obuku ne samo da štiti dobrobit učesnika, već i podstiče kulturu poverenja i inkluzivnosti.

Ovaj odeljak pruža **praktične strategije** za izgradnju i održavanje prostora za obuku gde svako, bez obzira na pol ili poreklo, može napredovati.

1. Izrada i primena kodeksa ponašanja

Izradite kodeks ponašanja:

- Jasno definišite prihvatljivo i neprihvatljivo ponašanje pokrivajući teme kao što su jezik poštovanja, inkluzivnost, nediskriminacija i uznemiravanje.
- Naglasite važnost poštovanja različitosti, uključujući pol, rasu, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju i sposobnosti.

Uključite zainteresovane strane:

- Uključite trenere, osoblje i predstavnike sportista u stvaranje kodeksa kako biste osigurali da odražava vrednosti organizacije i da rešava njihove specifične probleme.

Distribuirajte i edukujte:

- Podelite kodeks ponašanja sa svim članovima organizacije, uključujući trenere, sportiste i osoblje.
- Održavajte obavezne radionice ili informativne sesije kako biste detaljno pregledali kodeks, razgovarali o scenarijima i razjasnili očekivanja.

Istaknite važnost kodeksa plakatima i materijalima:

- Prikažite ključne tačke iz kodeksa u prostorima za trening, svlačionicama i zajedničkim prostorima kao vizuelne podsetnike.
- Uključite kodeks u materijale za prijem novih članova i volontera.

2. Uspostavljanje mehanizma izveštavanja

Odaberite sistem izveštavanja:

Izaberite metod koji obezbeđuje poverljivost, kao što je:

- Anonimni onlajn obrazac gde sportisti mogu da podnesu žalbe bez otkrivanja svog identiteta.
- Namenska e-pošta koju nadgleda obučena osoba (npr. predstavnik ljudskih resursa ili spoljni konsultant).
- Sigurna kutija koja se nalazi u diskretnom prostoru gde sportisti mogu podneti pismene žalbe.

Obučite kontakt osobu:

- Odredite odgovornu osobu (npr. predstavnika ljudskih resursa, službenika za različitost) da nadgleda izveštaje, pažljivo postupi sa pritužbama i preduzme odgovarajuće mere.
- Osigurajte da je ova osoba obučena za poverljivo i nepristrasno rešavanje žalbi.

Obnarodujte proces izveštavanja:

- Obavestite sportiste, trenere i osoblje o opcijama izveštavanja i uverite ih u poverljivost i zaštitu od odmazde.
- Objavite jasna uputstva o načinu korišćenja sistema izveštavanja u zajedničkim prostorijama i distribuirajte ih putem internih kanala komunikacije.

Pratite i preduzmite mere:

- Istražite žalbe brzo i temeljno.
- Sprovedite neophodne akcije kao što je posredovanje, savetovanje ili disciplinske mere u zavisnosti od ozbiljnosti događaja.

3. Obezbeđivanje obuke za trenere o stvaranju inkluzivnog okruženja

Razvijte nastavni plan i program obuke:

- Pokrivajte teme kao što su prepoznavanje nesvesne pristrasnosti, razumevanje specifičnih potreba žena i marginalizovanih sportista i stvaranje okruženja podrške za obuku .
- Uključite praktične scenarije i vežbe igranja uloga da biste pospešili veštine.

Zakažite redovne radionice:

- Ponudite obaveznu obuku za sve trenere o inkluzivnosti i poštovanju u sportskom okruženju koja se održava jednom ili dva puta godišnje.

Dovedite iskusne stručnjake:

- Udružite se sa spoljnim stručnjacima ili konsultantima za različitost koji su specijalizovani za sport i inkluzivnost da vode sesije, osiguravajući da treneri poseduju stručnost kako u sadržaju, tako i u kontekstu.

Ocenjujte i pružajte stalnu podršku:

- Nakon svake radionice, zamolite trenere za povratne informacije i sprovedite naknadne sesije kako biste razgovarali o napretku i odgovorili na tekuće izazove.
- Obezbedite trenerima resurse, kao što su priručnici o dobrim praksama inkluzivnosti na koje mogu da se pozivaju u svom svakodnevnom radu.

PRIMER RADIONICE: IZGRADNJA INKLUZIVNOG OKRUŽENJA ZA OBUKU

Ciljevi predložene radionice:

- Shvatiti važnost inkluzivnosti i izazova sa kojima se suočavaju različiti sportisti.
- Identifikovati i ublažiti pristrasnosti koje utiču na iskustva sportista.
- Razviti veštine za stvaranje bezbednog okruženja podrške za obuku.
- Napraviti delotvorne korake koji se mogu primeniti u praksi lične inkluzivnosti.
- Posvetiti se kontinuiranom učenju i negovanju inkluzivnosti.

| Segment radionice | Trajanje | Aktivnosti | Cilj |
|---|-----------|---|--|
| Uvod u inkluzivnost u sportu | 20 minuta | Prezentacija: pregled inkluzivnosti u sportu, njenog značaja i zajedničkih izazova sa kojima se suočavaju sportistkinje i marginalizovani sportisti Grupna diskusija: učesnici razmenjuju lična iskustva vezana za inkluzivnost ili prepreke u sportovima | Pomoći učesnicima da shvate važnost inkluzivnosti i prepoznaju zajedničke izazove sa kojima se suočavaju različiti sportisti |
| Razumevanje nesvesne pristrasnosti | 30 minuta | Interaktivna vežba: učesnici ispunjavaju kratak kviz o nesvesnoj pristrasnosti Studija slučaja: pregledajte studiju slučaja u kojoj je nesvesna pristrasnost uticala na inkluzivnost u sportu Diskusija u malim grupama: kako pristrasnosti mogu uticati na okruženje za trening? | Povećati svest o nesvesnim pristrasnostima i kako one mogu uticati na iskustva sportista i inkluzivnost u treningu |
| Stvaranje bezbednog okruženja za obuku koje obiluje poštovanjem | 45 minuta | Vežba igranja uloga: učesnici glume scenarije (npr. odgovor na jezik koji pokazuje nepoštovanje ili rešavanje sukoba tokom treninga). Povratne informacije grupe: dajte konstruktivne povratne informacije o odgovorima Saveti za jezik poštovanja: trener govori o dobrim praksama za korišćenje inkluzivnog jezika i uspostavljanje standarda poštovanja | Omogućiti učesnicima da identifikuju i odgovore na potrebe različitih grupa, promovišući inkluzivniji pristup koučingu |
| Izrada akcionog plana za inkluzivnost | 30 minuta | Vežba postavljanja ciljeva: učesnici postavljaju lične ciljeve za stvaranje inkluzivnog okruženja za obuku. Razvoj akcionog plana: svaki učesnik sastavlja akcioni plan sa specifičnim koracima (npr. implementacija kodeksa ponašanja, prilagođavanje stila komunikacije). Stručna ocena: podelite planove sa partnerom za dobijanje povratnih informacija. | Osnažiti učesnike da primenjuju saznanja sa radionice kreiranjem realnog, izvodljivog plana koji može da se primeni za podsticanje inkluzivnosti u njihovim okruženjima za obuku |
| Pitanja i odgovori i završna obraćanja | 10 minuta | Pitanja i odgovori: učesnici mogu postaviti poslednja pitanja ili podeliti ključne zaključke. Zaključak: trener ističe glavne tačke i podstiče učesnike da se posvete negovanju inkluzivnosti. | Ponovo istaći ciljeve radionice, odgovoriti na preostala pitanja i podstići stalnu posvećenost inkluzivnosti |

Do kraja ove radionice učesnici će biti u stanju da:

- Prepoznaju važnost inkluzivnosti i razumeju izazove sa kojima se suočavaju različiti sportisti.
- Identifikuju sopstvene pristrasnosti i razumeju kako one mogu uticati na iskustva sportista.
- Pokažu veštine za stvaranje okruženja za obuku koje je bezbedno i obiluje poštovanjem i podrškom.
- Razviju personalizovani akcioni plan sa koracima za negovanje inkluzivnosti u njihovoj ulozi.
- Posvete se stalnom učenju i primeni inkluzivnih praksi

3. Komunikacija sa poštovanjem

Efektivna komunikacija sa poštovanjem je ključna komponenta u izgradnji pozitivnog, inkluzivnog sportskog okruženja. Korišćenjem rodno osetljivog jezika i održavanjem svesti o tome kako reči i postupci utiču na druge, sportski profesionalci mogu da podrže rodnu ravnopravnost i neguju kulturu međusobnog poštovanja.

Koristite inkluzivni jezik:

- Koristite termine koji obuhvataju sva lica, kao što su „tim“, „sportisti“ ili „svi“, umesto pojmova koji se odnose na rod kao što su „momci“.
- Potrudite se da koristite zamenice i titule u skladu sa preferencijom svakog pojedinca. Ovaj mali korak pokazuje poštovanje ličnog identiteta i jača inkluzivnost.

Promovišite interakciju sa poštovanjem:

- Pokažite poštovanje tako što ćete pažljivo slušati kada drugi govore, uvažavajući njihove stavove i promišljeno odgovarajući.
- Klonite se komentara koji jačaju rodne stereotipe. Na primer, izbegavajte pretpostavke o sposobnostima ili ulogama na osnovu pola.

Podstičite otvoren dijalog podrške:

- Osigurajte da svi imaju priliku da podele ideje, povratne informacije i brige. Podstaknite povučenije članove tima da učestvuju.
- Kada dajete povratne informacije, usredsredite se na napore i poboljšanja pojedinca i izbegavajte svaki jezik koji bi mogao nenamerno da umanjí njihov doprinos.

Rešite nenamernu pristrasnost i ispravite pogrešne korake:

- Ako shvatite da ste koristili jezik koji može biti neosetljiv ili pristrasan, priznajte to otvoreno, ispravite ga i učite iz iskustva. Ovaj pristup predstavlja model za rast i poštovanje drugih.
- Podstaknite članove tima da ljubazno ukažu na slučajevne pristrasnog jezika ili postupaka na konstruktivan način.

4. Organizovanje treninga sa mešovitim polovima

Planirajte uravnotežene vežbe na treningu:

- Osmislite aktivnosti koje podstiču saradnju i timski rad, kao što su mešovite štafete, igre sa manjim brojem igrača ili vežbe veština gde parovi ili male grupe rade zajedno da bi izvršili zadatke.

Promovišite aktivnosti izgradnje tima:

- Uključite vežbe izgradnje tima u sesije obuke koje naglašavaju saradnju i poštovanje, kao što su grupne diskusije ili aktivnosti izgradnje poverenja pre ili posle treninga.

Rotirajte grupne parove:

- Osigurajte da sportisti imaju priliku da treniraju sa različitim saigračima na svakoj sesiji, što promoviše prilagodljivost, razumevanje i poštovanje polova i nivoa veština.

Uspostavite osnovna pravila poštovanja:

- Saopštite jasne smernice za interakcije mešovityh polova fokusirajući se na međusobno poštovanje, podršku i poštenu igru.
- Treneri treba da prate sesije kako bi osigurali da interakcije ostanu pozitivne i da pospeše ponašanje sa poštovanjem.

Omogućite razmišljanja nakon sesije:

- Na kraju svake sesije okupite grupu da razmisli o svom iskustvu i razgovara o svim zaključcima o timskom radu i poštovanju. Podstaknite davanje povratnih informacija kako biste stalno poboljšavali buduću obuku mešovityh polova.

Kontrolna lista za bezbedna i inkluzivna okruženja za trening

Ova kontrolna lista služi kao praktičan alat za trenere, vođe timova i sportsko osoblje da stvore i održavaju bezbedno i inkluzivno okruženje za obuku koje obiluje podrškom. Daje delotvorne korake koji se mogu preduzeti za sprečavanje diskriminacije, negovanje pozitivnih interakcija i osiguravanje da se svi sportisti osećaju cenjeno i podržano.



KAKO SE KORISTI:

- Pregledajte svaku stavku kontrolne liste pre sprovođenja politike obuke ili organizovanja sesija. Identifikujte oblasti u kojima može biti potrebno prilagođavanje postojeće prakse da bi se uskladila sa ciljevima inkluzivnosti.
- Pogledajte kontrolnu listu kako biste osigurali da se inkluzivne prakse dosledno primenjuju, kao što je rotiranje uparivanja grupa i postavljanje smernica za ponašanje sa poštovanjem.
- Koristite kontrolnu listu kao alat za razmišljanje da procenite šta je dobro funkcionisalo i gde su potrebna poboljšanja. Prikupite povratne informacije od sportista da biste stalno usavršavali treninge.

- Jasno definišite prihvatljivo i neprihvatljivo ponašanje, pokrivajući jezik poštovanja, inkluzivnost, nediskriminaciju i neuznemiravanje.
- Naglasite važnost poštovanja različitosti, uključujući pol, rasu, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju i sposobnosti.
- Uključite trenere, osoblje i predstavnike sportista u stvaranje kodeksa kako biste osigurali da odražava organizacione vrednosti.
- Distribuirajte kodeks svim članovima i sprovedite obavezne radionice kako biste uradili pregled i razjasnili očekivanja.
- Prikažite ključne tačke iz kodeksa u prostorijama za trening i uključite ih u materijale za uvođenje novih članova u posao.
- Izaberite poverljiv sistem izveštavanja, kao što je anonimni onlajn formular, namenska e-pošta ili sigurno sanduče.

- Odredite obučenog pojedinca (npr. službenika za ljudske resurse ili službenika za različitost) da postupa sa pritužbama sa pažnjom i poverljivošću.
- Obavestite sve članove o opcijama izveštavanja i uverite ih u poverljivost i zaštitu od odmazde.
- Objavite jasna uputstva o mogućnostima izveštavanja u zajedničkim prostorijama i putem interne komunikacije.
- Promptno istražite žalbe i preduzmite neophodne radnje na osnovu težine događaja.
- Sastavite nastavni plan i program koji pokriva nesvesnu pristrasnost, potrebe različitih sportista i strategije za okruženje podrške za trening,
- Uključite praktične scenarije i vežbe igranja uloga da biste pospešili veštine inkluzivnosti.
- Zakažite obavezne radionice za sve trenere o inkluzivnosti koje se održavaju svake godine ili dva puta godišnje.
- Udružite se sa eksternim konsultantima za različitost kako bi vodili sesije i pružili stručno znanje.
- Prikupite povratne informacije nakon svake radionice i ponudite resurse poput priručnika za podršku trenerima u njihovom svakodnevnom radu.
- Planirajte uravnotežene vežbe koje podstiču saradnju, kao što su mešovite štafete, igre sa manjim brojem igrača i vežbe timskog rada.
- Uključite aktivnosti izgradnje tima koje naglašavaju saradnju, kao što su grupne diskusije ili vežbe za izgradnju poverenja.
- Rotirajte parove tako da sportisti rade sa različitim saigračima na svakoj sesiji kako biste promovisali poštovanje i prilagodljivost.
- Postavite osnovna pravila ponašanja sa poštovanjem fokusirajući se na međusobno poštovanje, podršku i poštenu igru.
- Omogućite razmišljanja nakon sesije i prikupljajte povratne informacije kako biste stalno poboljšavali iskustva u obuci mešovitih polova.

PRIKUPLJANJE PODATAKA I PRAĆENJE NAPRETKA

Uspostavljanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnosti u sportu zahteva više od početnih napora, zahteva stalnu odgovornost. Sistematskim prikupljanjem i analizom podataka organizacije mogu da steknu dragocene uvide u iskustva, izazove i mogućnosti koje su dostupne sportistkinjama i osoblju. Redovno prikupljanje podataka pomaže u identifikaciji oblasti za poboljšanje, merenju napretka i obaveštavanju o donošenju odluka zasnovanih na dokazima.

Ovaj odeljak navodi **praktične korake** za prikupljanje povratnih informacija putem anketa, korišćenju podataka za oblikovanje akcionih planova i kontinuiranom praćenju promena kako bi se osiguralo da su ciljevi rodne ravnopravnosti ispunjeni i održani.

1.Sprovedite redovna istraživanja kako biste procenili zadovoljstvo sportistkinja, pristup mogućnostima i prepreke sa kojima se suočavaju

Cilj: Prikupiti uvide od sportistkinja o njihovim iskustvima, pristupu mogućnostima i izazovima unutar organizacije.

Koraci za izradu ankete:

Učestalost: Sprovedite ankete jednom godišnje da biste obezbedili ažurirane uvide.

Format: Koristite kombinaciju pitanja sa više ponuđenih odgovora, Likertove skale (ocena) i otvorenih pitanja da biste zabeležili kvantitativne i kvalitativne podatke.

Oblasti fokusa ankete:

Nivoi zadovoljstva: Procenite opšte zadovoljstvo sportista obukom, objektima i podrškom.

Pristup mogućnostima: Ocenite percepciju sportista o jednakom pristupu razvoju, takmičenjima i resursima.

Uočene prepreke: Identifikujte sve specifične izazove ili pristrasnosti sa kojima se susreću.

Inkluzivnost i sigurnost: Izmerite osećaj sigurnosti i inkluzivnosti sportista unutar organizacije.

Primeri pitanja iz ankete:

Nivoi zadovoljstva:

- „Na skali od 1 do 5, koliko ste zadovoljni objektima koji su obezbeđeni za podršku vašem treningu?“
- „Da li se osećate cenjeno i poštovano kao sportista u ovoj organizaciji? (Da/Ne) Objasnite.“

Pristup mogućnostima:

- „Da li verujete da imate jednak pristup mogućnostima za obuku i razvoj kao i vaše muške kolege? (Da/Ne)“
- „Da li ste imali adekvatan pristup takmičenjima, događajima ili resursima koji podržavaju vaš sportski rast? (Da/Ne) Objasnite.“

Uočene prepreke:

- „Sa kojim ste se preprekama suočili u napredovanju unutar organizacije?“
- „Da li ste se susreli sa bilo kojim oblikom pristrasnosti ili diskriminacije u organizaciji? (Da/Ne) Opišite.“

Inkluzivnost i sigurnost:

- „Da li se osećate bezbedno i podržano u svom okruženju za treniranje? (od 1 – Ne uopšte do 5 – Potpuno)“
- „Koja poboljšanja biste predložili kako bi okruženje bilo inkluzivnije?“

Analiza i upotreba:

- Analizirajte rezultate ankete da biste identifikovali trendove ili probleme koji se ponavljaju.
- Podelite rezime nalaza sa rukovodstvom i relevantnim odeljenjima kako biste usmerili prilagođavanje politike.

2. Koristite podatke za stvaranje akcionih planova, prilagođavanje politika i efektivnu raspodelu resursa

Cilj: Pretvoriti uvide iz prikupljanja podataka u delotvorne korake koji poboljšavaju rodnu ravnotežu i inkluzivnost unutar organizacije.

Konkretni koraci:

Pregledajte podatke i identifikujte nedostatke:

- Analizirajte rezultate ankete, rodne odnose i nalaze izveštaja o različitosti.
- Identifikujte specifične nedostatke, kao što je nedovoljna zastupljenost u trenerskim pozicijama ili nedostatak resursa za sportistkinje.

Razvijte ciljane akcione planove:

- Za svaku identifikovanu oblast navedite konkretne korake za rešavanje ovog nedostatka, na primer:
- Nedovoljna zastupljenost u rukovodstvu: stvorite kanal za liderstvo za žene pružanjem mentorstva i programa obuke.

Raspodela resursa: ako ankete pokazuju da sportistkinje nemaju pristup određenim objektima, izdvojite budžet za poboljšanje ovih resursa.

Prilagodite politike na osnovu nalaza:

- Ažurirajte politike da biste rešili sve probleme koji se ponavljaju u podacima, na primer:
- Sprovedite strožu politiku protiv diskriminacije ako ankete ističu pristrasnost ili diskriminaciju.
- Uvedite fleksibilne opcije rasporeda za žensko osoblje ako je ravnoteža između zahteva posla i privatnog života notirana kao prepreka.

Preraspodelite resurse tamo gde je potrebno:

- Koristite podatke da biste odredili gde je potrebno dodatno finansiranje ili pomoć za podršku inicijativama za rodnu ravnopravnost.

Primer:

Povećajte budžet za programe za sportistkinje ako podaci pokazuju niže stope zadovoljstva ili učešća žena.

Uspostavite kvartalne kontrolne tačke:

- Zakažite kvartalne preglede kako biste pratili efektivnost primenjenih promena.
- Prilagodite akcione planove ili alokaciju resursa na osnovu tekućih povratnih informacija i ažuriranja podataka.

Primer:

Ako podaci istraživanja pokažu da su sportistkinje manje zadovoljne objektima, preusmerite sredstva za poboljšanje ženskih svlačionica, dodajte opremu za trening ili poboljšajte sigurnosne mere.

Ova kontrolna lista je namenjena timovima za ljudske resurse, menadžerima programa, službenicima za različitost i inkluziju, kao i liderima u sportskim organizacijama i služi kao strukturirano sredstvo koje pomaže organizacijama da sistematski prate, procenjuju i unapređuju rodnu ravnopravnost i inkluzivnost.



KAKO SE KORISTI:

- Pre početka prikupljanja podataka pregledajte svaku stavku na kontrolnoj listi da biste postavili jasan plan za ankete i mehanizme izveštavanja. Time osiguravate da je vaš pristup temeljan i fokusiran na ključne oblasti.
- Dok prikupljate rezultate ankete koristite kontrolnu listu da biste osigurali doslednost u analizi, fokusirajući se na zadovoljstvo, pristup, prepreke i inkluzivnost. Označite svaku stavku dok je obrađujete.
- Nakon analize podataka koristite kontrolnu listu da razvijete specifične akcijske planove i prilagodite politike ili dodelite resurse po potrebi. Koristite stavke kvartalnog pregleda da biste pratili tekući napredak i precizirali pristupe.

- ⇒ Planirajte godišnje ankete da biste procenili zadovoljstvo, mogućnosti, prepreke i inkluzivnost za sportistkinje.
- ⇒ Osmislite ankete sa mešavinom vrsta pitanja (pitanja sa više ponuđenih odgovora, Likertova skala, otvorena pitanja) kako biste dobili temeljne povratne informacije.
- ⇒ Uključite ključne oblasti fokusa: nivo zadovoljstva, pristup mogućnostima, uočene prepreke i osećaj sigurnosti i inkluzivnosti.
- ⇒ Redovno analizirajte rezultate ankete da biste identifikovali teme i trendove koji se ponavljaju.
- ⇒ Podelite nalaze sa rukovodstvom i odeljenjima kako biste doneli odluke na osnovu informacija.
- ⇒ Pregledajte prikupljene podatke da biste identifikovali sve nedostatke ili oblasti nedovoljne zastupljenosti.
- ⇒ Izradite specifične, ciljane akcijske planove za rešavanje identifikovanih nedostataka (npr. mentorski programi, alokacija resursa).
- ⇒ Prilagodite politike prema potrebi kako biste se posvetili rešavanju pitanja koja se ponavljaju kao što su pristrasnost, diskriminacija ili potrebe za pravljem rasporeda.
- ⇒ Efektivno preraspodelite resurse za podršku identifikovanim potrebama (npr. poboljšanje objekata ili dodatni programi za sportistkinje).
- ⇒ Uspostavite kvartalne kontrolne tačke za procenu efektivnosti sprovedenih promena.
- ⇒ Prilagodite akcijske planove ili preraspodelite resurse na osnovu tekućih povratnih informacija i ažuriranih podataka.
- ⇒ Nastavite sa praćenjem napretka ka ciljevima rodne ravnopravnosti kako bi se osigurao održiv uticaj

ZAKLJUČAK

Postizanje rodne ravnopravnosti u sportu zahteva stalnu posvećenost i proaktivne napore sportista, trenera, sudija i sportskih organizacija. Ovaj vodič pruža praktične alate, strategije i smernice koje će vam pomoći da promovirate inkluzivnost, otklonite prepreke i stvorite jednake mogućnosti na svim nivoima sporta. Primenom koraka navedenih u ovom vodiču doprinosite raznovrsnijem i osnažujućem okruženju koje obiluje poštovanjem za sve uključene strane.

Stvaranje potpuno inkluzivnog sportskog okruženja uključuje razumevanje, akciju i posvećenost u nekoliko oblasti.

Evo osnovnih principa koji će voditi vaše napore u promovisanju rodne ravnopravnosti:

- ↪ Počnite sa razumevanjem osnovnih koncepata rodne ravnopravnosti i zašto je njeno postizanje u sportu neophodno. Ovo osnovno znanje će ojačati vaš pristup i posvećenost.
- ↪ Prepoznajte izazove sa kojima se sportistkinje i sportski profesionalci često suočavaju, kao što su stereotipi, nejednaka plata i ograničene mogućnosti za rukovođenje. Aktivno radite na uklanjanju ovih prepreka i stvaranju jednakih uslova za sve.
- ↪ Primenite dobre prakse kao što je korišćenje rodno osetljivog jezika, uspostavljanje inkluzivnih procesa zapošljavanja i podrška mentorskim programima kako bi se podstaklo okruženje dobrodošlice.
- ↪ Preduzmite konkretne korake da osigurate jednaku zastupljenost na svim nivoima vaše organizacije. Postavite dostižne ciljeve za zastupljenost žena, slavite ženske uzore i promovirajte žene u liderske uloge. Ove akcije će ojačati i vašu organizaciju i širu sportsku zajednicu.

Sprovođenje rodne ravnopravnosti u praksi

- ☑ Postizanje rodne ravnopravnosti u sportu je kontinuirano putovanje koje zahteva posvećenost, postepene akcije i kolektivne napore. Evo četiri praktična koraka koji će vam pomoći da principe ovog vodiča pretvorite u stvarnu promenu:
- ☑ koristite ovaj vodič kao polaznu tačku i podstičite stalne diskusije o inkluzivnosti unutar vaše organizacije. Održavajte svoje znanje ažurnim i redovno delite uvide sa svojim timom kako biste zadržali rodnu ravnopravnost u fokusu vašeg rada.
- ☑ Započnite sprovođenjem nekoliko ključnih akcija, kao što je revizija jezika za zapošljavanje ili uspostavljanje mentorskog programa. Kako ove inicijative postaju utemeljene, postepeno uvodite dodatne akcije za podsticanje inkluzivnosti u svim oblastima vaše organizacije.
- ☑ Aktivno uključite sportiste, trenere, osoblje i druge zainteresovane strane u posvećenost rodnoj ravnopravnosti. Stvaranje ujedinjenih napora osigurava da inkluzivnost postane zajednička odgovornost unutar vaše sportske zajednice.
- ☑ Redovno procenjajte napredak vaše organizacije. Prikupite povratne informacije, pratite dostignuća i prilagodite svoje strategije na osnovu onoga što funkcioniše i gde su potrebna poboljšanja. Ovaj reflektivni pristup održava zamah i pomaže da se obezbedi trajni uticaj.



**Co-funded by
the European Union**

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenje samog(ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Za njih se ne mogu smatrati odgovornim ni Evropska unija ni EACEA.”