



Co-funded by  
the European Union



## Oyun alanını yeniden tasarlamak – sporda cinsiyet eşitliği projesi

Sporda işbirlikçi ortaklık  
Proje N°101133364



### SPORCULAR, ANTRENÖRLER, HAKEMLER VE SPOR PROFESYONELLERİ İÇİN REHBER



## İçindekiler

|                                                                                                      |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>GİRİŞ</b> .....                                                                                   | - 3 -  |
| Rehber hakkında .....                                                                                | - 3 -  |
| Proje hakkında .....                                                                                 | - 4 -  |
| .....                                                                                                | - 5 -  |
| <b>SPORDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANLAMAK</b> .....                                                      | - 6 -  |
| Tanımlar ve temel kavramlar .....                                                                    | - 6 -  |
| Temel kavramların farkındalığı için kontrol listesi .....                                            | - 8 -  |
| Sporda toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi .....                                                    | - 9 -  |
| <b>SPORDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER</b> .....                                           | - 10 - |
| Kadın sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve spor profesyonellerinin karşılaştığı zorluklar ..... | - 10 - |
| Sporda cinsiyet eşitliğinin önündeki engelleri tanıma ve ele alma kontrol listesi .....              | - 12 - |
| <b>EŞİT FIRSATLAR VE TEMSİL</b> .....                                                                | - 13 - |
| Spor profesyonellerinin eşit fırsatları teşvik etmesinin pratik yolları .....                        | - 13 - |
| Eşit fırsatlar ve temsil için kontrol listesi .....                                                  | - 18 - |
| <b>SPORDA KAPSAYICILIĞIN TEŞVİK EDİLMESİ</b> .....                                                   | - 19 - |
| KAPSAYICI İŞE ALIM VE İŞE ALMA SÜREÇLERİ .....                                                       | - 19 - |
| Kapsayıcı işe alım ve işe alım için kontrol listesi .....                                            | - 22 - |
| MENTORLUK VE LİDERLİK GELİŞTİRME PROGRAMLARININ OLUŞTURULMASI .....                                  | - 24 - |
| Kapsayıcı mentorluk programı ve liderlik fırsatları için kontrol listesi .....                       | - 29 - |
| GÜVENLİ VE KAPSAYICI EĞİTİM ORTAMLARI .....                                                          | - 30 - |
| Güvenli ve kapsayıcı eğitim ortamları için kontrol listesi .....                                     | - 34 - |
| <b>İLERLEME İÇİN VERİ TOPLAMA VE İZLEME</b> .....                                                    | - 36 - |
| Veri toplama ve ilerlemenin izlenmesi için kontrol listesi .....                                     | - 38 - |
| <b>SONUÇ</b> .....                                                                                   | - 39 - |

# GİRİŞ

## Rehber hakkında

Bu rehber, spor endüstrisinde kapsayıcı ve eşitlikçi bir ortam oluşturmaya kendini adanmış sporcular, antrenörler, hakemler ve spor profesyonelleri için özel olarak hazırlanmıştır. Önemli ilerlemelere rağmen, cinsiyet eşitsizliği dünya çapında sporlarda bir sorun olmaya devam etmektedir. Çalışmalar, kadınların spor organizasyonlarındaki liderlik rollerinin yalnızca bir kısmını oluşturduğunu, daha düşük ücret aldığını ve erkek meslektaşlarına kıyasla daha az sponsorluk fırsatına sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin:

- Dünya genelinde büyük spor organizasyonlarındaki yönetici pozisyonlarının yüzde 20'sinden azı kadınlardan oluşuyor. Bu durum, spor politikalarını ve karar alma süreçlerini şekillendiren bakış açılarının çeşitliliğini sınırlandırıyor.
- Profesyonel sporlarda kadın sporcular erkek meslektaşlarından önemli ölçüde daha az kazanıyor. BBC'nin bir raporuna göre, spordaki cinsiyete göre ücret farkı, spora ve ülkeye bağlı olarak %88'e kadar çıkabiliyor.
- Kadın sporları, toplam spor medyasında yer alan haberlerin yalnızca yaklaşık %4'ünü aldığından, kadın sporcuların başarıları için görünürlük ve tanınma kazanmaları zorlaşıyor.

Bu rehberin amacı, spor profesyonellerinin (sporcular, antrenörler, hakemler ve destek personeli) spor ortamlarında cinsiyet eşitliğini teşvik etmelerine yardımcı olmaktır. Hedefleri:

- Sporda toplumsal cinsiyet eşitliği, adalet ve kapsayıcılığın ne anlama geldiğini açıkça anlatmak.
- Herkesin ortaya çıkabilecek sorunlar konusunda daha bilinçli olabildiği için kadınların sporda karşılaştıkları özel zorlukları göstermek.
- Spor profesyonellerinin adil ve eşit fırsatlar yaratmak için atabilecekleri basit ve faydalı adımlar önermek; örneğin eğitim kaynaklarının adil bir şekilde paylaşıldığından emin olmak ve herkesi liderlik rolleri üstlenmeye teşvik etmek.
- Spor profesyonellerini herkese saygılı davranmaya, kapsayıcı bir dil kullanmaya ve herkesin değerli hissettiği destekleyici bir ortam oluşturmaya motive etmek.

Sporcular, antrenörler, hakemler ve spor organizasyon personeli, takım yöneticileri, medya görevlileri ve yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere diğer spor profesyonelleri, stratejileri uygulayarak cinsiyete bakılmaksızın herkesin başarılı olma ve saygı görme konusunda eşit fırsatlara sahip olduğu bir kültüre katkıda bulunabilirler.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artmasıyla birlikte spor endüstrisi, tüm bireylerin gelişebileceği takımlar, kulüpler ve organizasyonlar yaratarak örnek olma konusunda eşsiz bir fırsata sahip.

## Proje hakkında

“Oyun alanını yeniden tasarlama – sporda cinsiyet eşitliği projesi” (GESP) projesi, kadınların spor sektöründe tam katılımını, liderliğini ve gelişimini engelleyen engelleri belirleyip ele alarak spordaki cinsiyet eşitsizliğini ele almayı amaçlayan spor alanındaki iş birliği ortaklığı olarak Erasmus+ programı kapsamında ortak finanse edilmektedir. Bu proje, kadın sporcular, antrenörler, hakemler ve diğer uzmanlar dahil olmak üzere çok çeşitli paydaşları dahil ederek, tabandan elit seviyelere kadar sporun tüm seviyelerinde cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı teşvik etmeye odaklanmaktadır.

Bu projenin temeli, sporda devam eden ve yaygın olan cinsiyet eşitsizliği sorunudur. Kadınlar ve kızlar, kaynaklara ve fırsatlara sınırlı erişim, yetersiz medya temsili ve antrenörlük ve eğitim rollerinde yetersiz temsil dahil olmak üzere spor dünyasında katılım, temsil ve liderlik konusunda önemli engellerle karşılaşmaya devam etmektedir. Bu eşitsizlikler yalnızca elit sporla sınırlı değildir, aynı zamanda tabandan ve toplum sporlarında da mevcuttur. Bu sorunları ele almak ve sporda cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için bu proje, kuruluşların cinsiyet eşitliği politikalarını ve uygulamalarını faaliyetlerine entegre etmelerini desteklemeyi, cinsiyet eşitliğine yönelik engelleri belirlemeyi ve ele almayı ve kuruluşların sporda cinsiyet eşitliğini teşvik etme kapasitesini oluşturmayı amaçlayacaktır.

Bu projenin amacı, cinsiyet temsiliindeki dengesizlikleri ele alarak sporda cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, spordaki cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık yaratmak ve kuruluşların faaliyetlerine cinsiyet eşitliği yaklaşımını entegre etmelerini desteklemek ve ilgili politikaların kuruluş genelinde uygulanmasını sağlamaktır.

GESP’in temel hedefleri:

- Sporda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalığı artırmak ve kadınların yetersiz temsil, sınırlı fırsatlar ve ayrımcı uygulamalar gibi karşılaştıkları engelleri vurgulamak.
- Kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamalarına, toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımları faaliyetlerine entegre etmelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme kapasitesini oluşturmalarına destek olmak.
- Kadın spor profesyonelleriyle yapılan röportajların yer aldığı bir dizi podcast, atölyeler ve kamuya açık aktiviteler aracılığıyla bilgi paylaşımını kolaylaştırmak; bu sayede onların karşılaştıkları zorluklara ilişkin fikir edinmek.
- Cinsiyet eşitliği uygulamalarını teşvik etmek ve spor organizasyonlarına pratik rehberlik sunmak için bir araç seti de dahil olmak üzere kaynaklar oluşturmak.
- Hedefli bir kamuoyu bilinçlendirme kampanyası yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kamuoyunun anlayışını ve desteğini artırmak, sürdürülebilir sonuçları garantilemek.

Proje koordinatörü



KNOWLEDGE  
INFUSION

Proje ortakları



# SPORDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANLAMAK

## Tanımlar ve temel kavramlar

### Cinsiyet eşitliği

Sporda cinsiyet eşitliği, cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylere adil davranılması, herkesin eşit fırsatlara, kaynaklara ve katılım, rekabet ve üstünlük için erişime sahip olması anlamına gelir. Uygulamada, sporda hem erkekler hem de kadınlar için aynı kalitede tesisler, fonlama, medya kapsamı ve kariyer ilerleme fırsatları sağlamak anlamına gelir.

### Cinsiyet adaleti

Cinsiyet adaleti, erkeklerin ve kadınların farklı ihtiyaçları olabileceğini ve farklı engellerle karşılaşabileceğini kabul eder, bu nedenle adaleti sağlamak için kaynakların ve fırsatların farklı şekilde dağıtılması gerekebilir. Sporlarda bu, kadın takımlarına yönelik hedefli destek anlamına gelebilir, örneğin pazarlama veya geliştirme için artan fonlama, tarihi yetersiz yatırımı ele almak ve onları erkek takımlarıyla karşılaştırılabilir bir seviyeye getirmek.

### Dahil etme

Sporda kapsayıcılık, cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylerin hoş karşılandığını, desteklendiğini ve değerli olduğunu hissettiği bir ortam yaratmak anlamına gelir. Bu, saygılı bir kültür yetiştirmeyi, kapsayıcı bir dil kullanmayı ve belirli grupların tam olarak katılımını engelleyen engelleri kaldırmayı içerir.

#### Örnek:

Spor kulüplerinin, ayrımcılık ve tacizi yasaklayan davranış kurallarını uygulayarak ve tüm personel ve sporculara kapsayıcı davranış konusunda düzenli eğitimler vererek kadın sporcular için güvenli alanlar yaratması.

### Temsil

Temsil, sporculardan ve antrenörlerden liderlik ve yönetim kurulu pozisyonlarına kadar tüm rollerde kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde bulunmasına odaklanır. Cinsiyet eşitliğine sahip bir spor organizasyonunda kadınlar erkekler kadar görünür ve etkilidir ve gelecek nesiller için rol modelleri ve fırsatlar yaratır.

#### Örnek:

Önümüzdeki beş yıl içinde liderlik ve antrenörlük pozisyonlarında en az %40 kadın olmasını hedefleyen ulusal bir spor organizasyonu, kadınların tüm seviyelerde temsil edilmesini sağlıyor.

### Kesişimsellik

Kesişimsellik, cinsiyetin ırk, etnik köken, engellilik ve sosyoekonomik geçmiş gibi diğer kimliklerle kesiştiği ve bu örtüşen kimliklerin benzersiz zorluklar ve engeller yaratabileceği anlayışıdır. Etkili cinsiyet eşitliği girişimleri, tüm kadınların eşitlik ve kapsayıcılık çabalarından yararlanmasını sağlamak için bu kesişen faktörleri tanıır ve ele alır.

#### Örnek:

Bazı kuruluşlar, düşük gelirli ailelerden gelen genç kadın sporculara mentorluk ve burs imkânı sağlayarak, spor kariyeri yapmalarını engelleyen finansal engelleri aşmalarına yardımcı oluyor.

**Müttefiklik**

Müttefiklik, ayrıcalıklı veya nüfuzlu pozisyonlarda bulunanlar tarafından marjinal gruplardan bireylere aktif destek ve savunuculuk içerir. Sporlarda bu, erkek sporcuların, antrenörlerin ve yöneticilerin engelleri çözmek ve herkes için kapsayıcı bir ortam sağlamak için kadınlarla birlikte çalışması anlamına gelir. İşbirlikçi çabaları teşvik eder ve spor organizasyonları içinde kültürel değişimi hızlandırabilir.

**Örnek:**

Erkek antrenörlerin veya sporcuların kadın takımları için eşit kaynaklara sahip olmayı savunması veya liderlerin kadınların seslerinin karar alma süreçlerine dahil edilmesini sağlaması müttefiklik göstergesidir.

**Görünürlük ve medya temsili**

Görünürlük, kadın sporcuların, antrenörlerin ve spor profesyonellerinin medya ve kamu platformlarında temsil edilme ve kutlanma derecesini ifade eder. Eşit medya temsili, kadınların spora katılımını normalleştirmeye, gelecek nesillere ilham vermeye ve kadın liglerinin finansal büyümesini desteklemeye yardımcı olur.

**Örnek:**

Kadın spor aktivitelerinin medyada eşit şekilde yer almasını sağlamak, kadın sporculara tanıtım içeriklerinde yer vermek ve başarılarını sosyal medyada öne çıkarmak görünürlüğü artırmak için önemli uygulamalardır.

**Savunuculuk ve politika değişikliği**

Sporlarda savunuculuk, politikaları, uygulamaları ve kültürel normları etkileyerek sistemsel değişim yaratma çabalarını içerir. Eşit ücret, fon ve kaynak politikalarını destekleyerek spor organizasyonları cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırabilir ve hesap verebilirlik için standartlar belirleyebilir.

**Örnek:**

Erkek ve kadın sporculara eşit ücret ödenmesini sağlayacak politikalar uygulayan bir kuruluş veya çeşitli işe alım uygulamalarını zorunlu kılan kurallar getiren bir yönetim kurulu, eylemde savunuculuk göstermektedir.

## Temel kavramların farkındalığı için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, sporda cinsiyet eşitliğiyle ilgili temel kavramları anlamanıza ve içselleştirmenize yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Bu temel fikirlerle tanışarak, ekibiniz veya kuruluşunuz içinde cinsiyet eşitliği uygulamalarını tanımaya, savunmaya ve uygulamaya daha iyi hazırlanmış olacaksınız.



### KULLANIM ŞEKLİ:

Özellikle cinsiyet eşitliği konuları hakkında tartışmalara veya karar almaya başlamadan önce bu kontrol listesini periyodik olarak inceleyin. Bu, anlayışınızı doğrulamak veya daha fazla bilgi edinmek isteyebileceğiniz alanları belirlemek için bir öz değerlendirme görevi görecektir.

- ☐ Toplumsal cinsiyet eşitliği ile toplumsal cinsiyet adaleti arasındaki farkı anlıyorum.
- ☐ Kapsayıcılık ve temsilin cinsiyet eşitliğine dayalı bir spor ortamına nasıl katkıda bulunduğunun farkındayım.
- ☐ Kesişimselliğin etkisini kabul ediyorum ve çeşitli kimliklerin nasıl kesişebileceğini ve benzersiz zorluklar yaratabileceğini biliyorum.
- ☐ Spor camiasında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunarak müttefikliği aktif olarak destekliyorum.
- ☐ Görünürlüğün ve medya temsiline önemini anlıyorum ve kadınların başarılarını kutlamak ve teşvik etmek için çabalıyorum.

## Sporda toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi

*Sporlarda cinsiyet eşitliği yalnızca ahlaki bir zorunluluk değildir; takım performansına, kültüre ve genel kapsayıcılığa somut faydalar sağlar. Cinsiyet eşitliğini teşvik ederek spor organizasyonları, herkesin gelişmesini sağlayan daha sağlıklı, daha işbirlikçi ve ileri görüşlü bir ortam yaratabilir.*

### **Adaleti ve sosyal adaleti teşvik eder**

Sporlarda cinsiyet eşitliği, tüm bireylerin katılım ve başarı hakkına sahip olmasını sağlayan bir adalet meselesidir. Tarihsel olarak, kadınlar yeterince temsil edilmemiş ve değersiz görülmüştür, bu da ücret, fırsatlar ve kaynaklarda eşitsizliklere yol açmıştır. Bu dengesizliklerin ele alınması sosyal adaleti teşvik eder ve spor organizasyonlarını eşitlik, saygı ve kapsayıcılık temel değerleriyle uyumlu hale getirir.

### **Performansı ve başarıyı artırır**

Cinsiyet eşitliğine bağlılık, performansı olumlu yönde etkileyen daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortamı teşvik eder. Hem erkekler hem de kadınlar yüksek kaliteli eğitime, kaynaklara ve desteğe erişebildiklerinde, tam potansiyellerine ulaşabilirler. [Spor Bilimleri Dergisi \[Journal of Sports Sciences\] \(2020\)](#) özellikle spor organizasyonlarını inceleyerek, çeşitli antrenör kadrosu ve cinsiyet dengeli liderliği olan takımların stratejik karar alma ve problem çözmede başarılı olduğunu buldu. Cinsiyet çeşitliliği olan takımlar ayrıca daha yüksek memnuniyet seviyeleri ve gelişmiş çatışma çözümü bildirdiler, bunların hepsi daha büyük takım başarısına katkıda bulunuyor.

### **Ekonomik fırsatları genişletir**

Kadın sporculara eşit temsil ve destek, yeni pazarlar ve hayran kitleleri açar. Kadın sporları, erkek sporlarıyla aynı düzeyde yatırım ve medya kapsamı verildiğinde izlenme ve sponsorlukta önemli bir büyüme göstermiştir.

### **Olumlu bir organizasyon kültürü oluşturur**

Cinsiyet eşitliğine bağlılık, spor organizasyonları içinde saygılı ve kapsayıcı bir kültür yaratmaya yardımcı olur. Herkesin değerli ve motive hissettiği bir ortam yaratarak, organizasyonlar ayrımcılık, taciz ve önyargı olaylarını azaltabilir. Bu olumlu kültür, takım arkadaşları, antrenörler ve personel arasındaki ilişkileri güçlendirerek uyumu ve karşılıklı saygıyı artırır.

### **Gelecek nesillere ilham verir**

Genç kızlar ve erkekler sporda cinsiyet eşitliği gördüklerinde, cinsiyetten bağımsız olarak herhangi bir role adayabilecekleri mesajı güçlenir. Koçluk, hakemlik ve liderlik pozisyonlarında rol modelleri görmek, genç sporculara çeşitli başarı örnekleri sunarak tutkularını takip etmeleri ve klişeleri yıkmaları için ilham verir.

## SPORDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

### Kadın sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve spor profesyonellerinin karşılaştığı zorluklar

*Sporda cinsiyet eşitliği, kadın sporcuların katılımlarını, ilerlemelerini ve tanınmalarını engelleyen çok sayıda engelle karşılaşmasıyla dünya çapında önemli bir sorun olmaya devam ediyor. Bu projenin bir parçası olarak kaydedilen podcast serisinden alınan içgörüler, kadınların bugün sporda karşılaştığı sistemik engelleri gösteren aşağıdaki zorlukları vurgulamaktadır:*

- **Sınırlı fırsatlar ve finansman boşlukları**

Kadın sporcular genellikle erkek sporculara daha fazla sunulan aynı gelişim programlarına, eğitim tesislerine ve finansal desteğe erişimden yoksundur. Örneğin, Natasa Andonova, kadınların futbol kariyerlerini yerel olarak geliştirme fırsatlarını sınırlayan Kuzey Makedonya'daki profesyonel kulüp eksikliğini tartışmıştır.

- **Cinsiyet kalıpları ve ayrımcılık**

Cinsiyet rolleri etrafındaki klişeler kadın sporcuları etkiler ve sıklıkla akranlar, antrenörler ve toplum tarafından önyargıya ve ayrımcılığa yol açar. Hakem Angela Rajchevska, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu bir role giren bir kadın olduğu için sahada sorgulanma ve güvenilmeme deneyimini paylaştı.

- **Medya temsili ve görünürlüğü**

Kadın sporlarının medya kapsamı, erkek sporlarına kıyasla orantısız bir şekilde düşük kalmaya devam ediyor ve bu durum kadın sporcuların görünürlüğünü ve potansiyel sponsorluklarını etkiliyor. Örneğin, Aleksandra Stojkovic medyanın genellikle bir kadın sporcunun başarılarından çok görünümüne odaklandığını ve bu durumun onun profesyonel katkılarını baltaladığını belirtti.

- **Maaş farkları ve finansal güvenlik**

Cinsiyetler arası ücret farkı neredeyse tüm sporlarda devam ediyor ve birçok kadın sporcu çift kariyer yapmaya zorluyor. Jovana Damjanovic, kadın futbolu oyuncularının yüksek seviyelerde oynamalarına rağmen kadın futbolunda düşük ücretler nedeniyle alternatif gelir kaynaklarına sahip olmaları gerektiğini vurguladı.

- **Ruh sağlığı ve sosyal beklentiler**

Kadın sporcular sıklıkla toplumsal baskılar ve kişisel ve profesyonel hayatları dengeleme talepleriyle ilgili benzersiz ruh sağlığı zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Sanja Malagurski, performans gösterme konusunda yaşanan yoğun baskının nasıl zihinsel çöküntüye yol açtığını paylaşılarak sporda ruh sağlığı desteğine duyulan ihtiyacı vurguladı.

- **Kadın rol modellerinin ve mentorluğun eksikliği**

Kadınların spor liderlik rollerinde sınırlı görünürlüğü, genç sporcuların ilişkilendirilebilir rol modelleri bulmasını engelleyebilir. Kuzey Makedonya'dan Irena Beleshkova, özellikle kırsal alanlarda genç kızları güçlendirmede rol modellerinin etkisini vurguladı.

- **Erkeklerin egemen olduğu alanlarda güven ve saygı eksikliği**

Kadın hakemler ve antrenörler genellikle erkek meslektaşlarıyla aynı düzeyde güven ve saygı kazanmakta zorlanırlar ve yetenekleri konusunda şüpheyile karşı karşıya kalırlar. Bir hakem olan Angela Rajchevska, geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu bir alanda varlığının normlara meydan okuması nedeniyle sık sık şüphe ve dirençle karşılaştığını paylaştı.

- **Sınırlı mesleki gelişim ve ağ kurma fırsatları**

Kadın antrenörler ve hakemler üst düzey antrenörlük programlarına, atölyelere ve mentorluğa erişim için daha az fırsata sahipler ve bu da kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırıyor. Bu sınırlı erişim genellikle kadınların spor liderliği ve antrenörlük rollerinde yeterince temsil edilmemesinden kaynaklanıyor. Jovana Damnjanovic, kadınların profesyonel gelişim fırsatlarına erişimlerini sıklıkla sınırlayan ve daha yüksek pozisyonlara ilerlemelerini engelleyen engelleri aşmaları gerektiğini vurguladı.

- **İşe alım ve işe yerleştirmede cinsiyet kalıpları ve önyargılar**

Sporlarda kadınlar için “uygun” roller hakkındaki klişeler, yüksek riskli ortamlarda genellikle daha az yetkili veya yetenekli olarak algılanan kadın antrenörler ve hakemler için işe alım fırsatlarını sınırlayabilir. Kadın antrenörler kadın takımlarına veya gençlik programlarına antrenörlük yapmak üzere düşürülebilirken, erkek antrenörler genellikle kıdemli veya elit roller için tercih edilir ve bu da spor organizasyonları içindeki cinsiyet hiyerarşilerini güçlendirir.

- **Performansta daha yüksek standartlar ve inceleme**

Kadın hakemler ve antrenörler sıklıkla daha fazla incelemeye tabi tutulurlar, hataları veya kararları erkek meslektaşlarından daha sert bir şekilde yargılanır. Bu çifte standart, erkek hakemlerin ve antrenörlerin deneyimleyemeyeceği şekillerde kendilerini sürekli olarak kanıtlama baskısı yaratır. Angela Rajchevska gibi hakemler, erkek meslektaşları kadar saygı ve kabul görmek için “iki kat daha iyi” olmaları gerektiğini belirtti.

- **Liderlikte kadın rol modellerinin ve mentorluğun eksikliği**

Kadınların üst düzey spor rollerinde yeterince temsil edilmemesi, kadın hakemlerin ve antrenörlerin genellikle rehberlik ve destek sağlayabilecek akıl hocalarından veya rol modellerinden yoksun olduğu anlamına gelir. Bu akıl hocalığı eksikliği, izolasyon hissine yol açabilir ve kariyer gelişimlerini sınırlayabilir. Irena Beleshkova, özellikle antrenörlük ve hakemlik gibi erkek egemen rollerde, genç nesillere ilham vermek ve meslek içinde destek sağlamak için rol modellerinin önemini vurguladı.

## Sporda cinsiyet eşitliğinin önündeki engelleri tanıma ve ele alma kontrol listesi

Bu kontrol listesi, kadın sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve spor profesyonellerinin karşılaştığı belirli zorlukları belirlemenize ve ele almanıza yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Bu engelleri anlayarak, sporda daha kapsayıcı, destekleyici ve eşitlikçi bir ortam yaratmaya katkıda bulunabilirsiniz.



### KULLANIM ŞEKLİ:

Bu kontrol listesini ekip toplantıları, eğitim oturumları veya kapsayıcılık üzerine tartışmalar öncesinde bir düşünme aracı olarak kullanın. Özellikle ekip dinamikleri üzerinde çalışırken veya destek programları oluştururken gözden geçirmek faydalıdır. Her bir maddeyi tamamladığınızda, bu engelleri ele almak için ekibinizde veya organizasyonunuzda yapabileceğiniz belirli eylemleri veya yapılabilecek iyileştirmeleri göz önünde bulundurun.

- ☐ Sporda kadınları etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı stereotipleri ve önyargıları tanıyıp adlandırabiliyorum ve bunlarla karşılaştığımda aktif olarak bunlara karşı mücadele ediyorum.
- ☐ Spor dünyasındaki cinsiyete dayalı ücret farkının farkındayım ve bunun kadın sporcuların finansal istikrarı ve kariyer uzunluğu üzerindeki etkisini anlıyorum.
- ☐ Kadın sporcuların zihinsel sağlıkları ve kendilerine özgü sosyal beklentiler konusunda açık konuşmaları teşvik ediyorum, desteklendiklerini hissetmelerini sağlıyorum.
- ☐ Medya temsiliyetinin farkındayım ve kadın sporcuların yeteneklerini, görünümelerini veya başarılarını tartışırken klişeleri desteklemekten kaçınıyorum.
- ☐ Kadın sporcular, antrenörler ve hakemler için mentorluğun ve rol modelliğin önemini farkındayım ve bunu teşvik eden girişimleri destekliyorum.
- ☐ Spor dünyasındaki kadınların genellikle sınırlı mesleki gelişim fırsatlarıyla karşı karşıya olduğunu kabul ediyorum ve eğitim ve ilerlemeye eşit erişimin savunuculuğunu yapıyorum.
- ☐ Kadın sporlarının erkek sporlarına kıyasla görünürlük ve destek açısından yetersiz olduğunu farkındayım ve kadın aktivitelerini ve başarılarını tanıtmaya çabalarımı destekliyorum.
- ☐ Sporlarda cinsiyete dayalı taciz ve ayrımcılığın yaygın olduğunu biliyorum ve tüm takım üyelerinin saygı gördüğünü ve korunduğunu hissettiği güvenli bir ortam yaratmak için çalışıyorum.
- ☐ İşe alım ve yerleştirme süreçlerindeki bilinçsiz önyargıları ele almaya, antrenörlük, hakemlik ve liderlik rollerindeki kadınların beceri ve potansiyellerinin adil bir şekilde değerlendirilmesini desteklemeye kararlıyım.

☐ Kadın takımlarının kaynaklara ve tesislere eşit erişimini, eğitim alanlarının, ekipmanların ve fonların adil dağıtımını savunuyorum.

## EŞİT FIRSATLAR VE TEMSİL

*Eşit fırsatlar, cinsiyetten bağımsız olarak herkesin ilerleme, kaynaklara erişim ve spora tam katılım için aynı şansa sahip olmasını sağlamak anlamına gelir. Temsil, sporculardan liderlik pozisyonlarına kadar çeşitli rollerde tüm cinsiyetlerin dengeli görünürlüğü ve etkisini vurgular. Bireyler adil muamele, erişim ve temsil için savunuculuk yaptığında, bu takım dinamiklerini güçlendirir, olumlu bir ortamı teşvik eder ve gelecek nesillere ilham verir.*

*Bu bölüm, spor profesyonellerine, ortamlarında eşit fırsatları ve adil temsili desteklemek için alabilecekleri içgörüler ve eylemler sunar. Bu uygulamaları savunarak, sporcular, antrenörler, hakemler ve personel, adaleti önemseyen ve her düzeyde dengeli cinsiyet temsili teşvik eden bir spor kültürüne katkıda bulunabilir.*

### Spor profesyonellerinin eşit fırsatları teşvik etmesinin pratik yolları

#### SPORCULARIN ADALETİ VE EŞİTLİĞİ TEŞVİK ETME YOLLARI



*Sporcular, kapsayıcı ve eşitlikçi bir spor ortamının oluşturulmasında önemli bir rol oynarlar. Sporcular, eşit fırsatlar için aktif olarak savunuculuk yaparak, takımdaki herkes için adil muamele, erişim ve temsiliyetin sağlanmasına yardımcı olabilirler.*

Aşağıda sporcuların, takımlarında ve daha geniş spor topluluklarında eşitliği teşvik etmek için hem bireysel olarak hem de grup olarak inisiyatif alabilecekleri **pratik yollar** yer almaktadır.

##### Kaynak eşitliği için sesinizi yükseltin:

Erkek ve kadın sporcuların tesislere, antrenman saatlerine veya ekipmana eşit erişime sahip olmadığını fark ederseniz, bu farklılıkları vurgulamak için bir takım toplantısı düzenleyin veya bir antrenörle görüşün. Örneğin, takımınızın erkek takımından daha az ağırlık antrenmanı seansı varsa, antrenörlere veya yöneticilere bu sürenin eşit olmasını önerin.

##### Akran destek grubu oluşturun:

Kariyer gelişimini tartışmak, deneyimleri paylaşmak ve algılanan eşitsizlikleri ele almak için tüm cinsiyetlerden takım arkadaşlarınızla bir destek grubu başlatın. Örneğin, kadın sporcular karşılaştıkları zorlukları paylaşabilirken, erkek sporcular dayanışma gösterebilir ve eşitsizlikler görürlerse yönetimle sorunları gündeme getirmek için birlikte çalışabilirler.

##### Mentorluk girişimi:

Deneyimli bir sporcuysanız, özellikle kadın sporcular veya yeterince temsil edilmeyen gruplardan gelenler olmak üzere genç sporculara akıl hocalığı yapmayı düşünün. Spordaki zorluklarla başa çıkma, önyargılarla başa çıkma veya özgüven oluşturma gibi konularda rehberlik sağlayın. İlerlemelerini ve zorluklarını tartışmak için aylık kontroller sunun.

## ANTRENÖRLERİN ADALET VE EŞİTLİĞİ TEŞVİK ETME YOLLARI



*Antrenörler, takımlarında eşitliği ve kapsayıcılığı teşvik etmede önemli bir rol oynarlar. Kaynaklara adil erişimi garanti altına alan, dengeli liderliği teşvik eden ve tüm sporcuların kariyer gelişimini destekleyen stratejiler uygulayarak antrenörler olumlu ve eşitlikçi bir ortam yaratabilirler.*

Aşağıdaki eylemler, antrenörlerin eşit fırsatlar için savunuculuk yapmaları ve sporda kapsayıcılık için güçlü bir örnek oluşturmaları için pratik yollar sunar.

### Eşit eğitim programları:

Tüm sporcuların cinsiyetten bağımsız olarak eğitim kaynaklarına eşit erişime sahip olduğundan emin olmak için eğitim programlarınızı gözden geçirin. Örneğin hem erkek hem de kadın takımını yönetiyorsanız, her ikisinin de aynı sayıda haftalık eğitim seansına, zaman aralığına ve spor salonu ekipmanları ve eğitim alanları gibi önemli tesislere erişime sahip olduğundan emin olun.

### Kapsayıcı tatbikatlar ve aktiviteler geliştirin:

Karma cinsiyetli eğitim seanslarında, iş birliğini ve karşılıklı saygıyı vurgulayan tatbikatlar tasarlayın. Örneğin, beceri geliştirme egzersizleri için erkek ve kadın sporcuları eşleştirin ve her bir partnerin aktiviteye benzersiz güçler getirdiğini vurgulayın.

### Kadın sporcular için kariyer geliştirme oturumları düzenleyin:

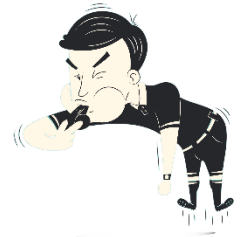
Kadın sporculara özel, atletik veya antrenörlük kariyerleri için beceriler geliştirmeye odaklanan bir atölye düzenleyin. Liderlik, özgüven oluşturma ve sporda kadınlara özgü zorluklarla başa çıkma gibi konuları ele alın. Kariyer deneyimlerini paylaşabilecek ve tavsiyelerde bulunabilecek kadın konuk konuşmacıları getirin.

### Ekip liderliği rollerinde dengeli temsili teşvik edin:

Takım kaptanlarını seçerken veya liderlik rollerini atarken hem erkek hem de kadın sporcuların liderlik etme fırsatlarına sahip olduğundan emin olun. Örneğin, karma takımlarda takım kaptanı rolünü cinsiyetler arasında değiştirin veya kadın sporcuları takım toplantılarında görünür roller üstlenmeye teşvik edin.

## HAKEMLERİN ADALET VE EŞİTLİĞİ TEŞVİK ETME YOLLARI

*Hakemler sporlarda adalet ve dürüstlüğün temel koruyucularıdır. Kararları yalnızca oyunların sonuçlarını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda sahada tarafsızlık ve saygı için standartlar da belirler. Eşit fırsatları bilinçli bir şekilde teşvik ederek ve olası önyargıları ele alarak, hakemler daha adil ve kapsayıcı bir spor ortamına önemli ölçüde katkıda bulunabilirler.*



Aşağıdaki adımlar hakemlerin görev aldıkları her maçta eşitlik ve adaleti gözetmelerine uymak için **pratik yollar** sunar.

#### Hakemlikteki olası önyargılara karşı dikkatli olun:

Kendi önyargılarınızı düşünün ve tüm maçlarda adil muamele sağlayın. Örneğin, maçlardan sonra hakemlik kararlarınızı gözden geçirme alışkanlığı edinin, örneğin faulleri uygulamak veya uyarılar vermek gibi benzer durumlarda erkek ve kadın sporculara tutarlı bir şekilde davranıp davranmadığınıza dikkat edin.

#### Eşit terfi fırsatlarının savunucusu olun:

Liderlik veya yüksek profilli oyunlarda daha az kadın hakem fark ederseniz, yönetimi cinsiyete göre değil liyakate göre terfi ettirmeye teşvik edin. Örneğin, kuruluşun hakem performansının kör incelemelerini uygulamayı düşünmesini, cinsiyet etkisi olmadan yalnızca beceri ve deneyime odaklanmasını önerin.

Cinsiyet ayrımcılığı atölyelerine katılın: Hakemlerin hakemliği etkileyebilecek bilinçaltı önyargıların daha fazla farkına varmaları için özel olarak cinsiyet ayrımcılığı eğitimi arayın veya önerin. Akranlarınızı da katılmaya teşvik edin, hakem topluluğu içinde bir hesap verebilirlik ve farkındalık kültürü yaratın.

### **SPOR PERSONELİNİN EŞİT FIRSATLARI VE TEMSİLİ DESTEKLEME YOLLARI**

*Spor personeli, bir organizasyon içinde eşitliği sağlayan politikaları, işe alımı ve tanınmayı şekillendirerek perde arkasında önemli bir rol oynar. Adil işe alım uygulamaları uygulayarak, temsil hedefleri belirleyerek, kadın başarılarını kutlayarak ve dengeli sponsorluk için savunuculuk yaparak spor personeli daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortam yaratabilir.*



Aşağıdaki eylemler, personelin spor operasyonlarının tüm seviyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif olarak teşvik etmesi için **pratik yollar** sunar.

#### Adil işe alım uygulamalarını hayata geçirin:

Koçluk, destek personeli veya diğer spor personeli için işe alım yaparken cinsiyet ayrımı gözetmeyen iş tanımları kullanın ve sporda kadınları destekleyen platformlarda ilan yayınlayarak çeşitli başvuruları teşvik edin.

#### Cinsiyet temsili için somut hedefler belirleyin:

Eğer ekip kadrosundan veya liderlik rollerinden sorumlusanız, üç yıl içinde antrenörler arasında en az %40 kadın temsili gibi bir hedef belirleyin. Bu hedefi ekiple açıkça paylaşın ve yardımcı roller için kadın antrenörleri işe alarak baş antrenörlük pozisyonlarına yol açabilecek şekilde buna ulaşmak için net bir plan geliştirin.

#### Kadınların başarılarını kutlayın:

Spor dünyasındaki kadınların başarılarını vurgulayan üç aylık bir spot ışığı yaratın. Örneğin, ülke çapındaki kadın sporcuların başarılarını kutlamak için sosyal medyada düzenli bir bölüm olarak “Spor dünyasındaki kadınlara spot ışığı” ayırın. Spor dünyasındaki kadınların gücünü, becerisini ve kararlılığını gösteren son başarıları, ilham verici hikayeleri ve önemli anları paylaşın. Bu girişim görünürlüğü artırmaya, gelecek nesillere ilham vermeye ve kadınların spor dünyasına katkılarını kutlayan ve destekleyen bir kültür oluşturmaya yardımcı olabilir.

#### Eşit sponsorluk fırsatlarını kolaylaştırın:

Pazarlama veya sponsorlukla ilgileniyorsanız, erkek ve kadın takımları için eşit sponsorluk fırsatları savunun. Örneğin, bir sponsor bir takımı desteklemekle ilgileniyorsa hem görünürlük hem de kaynak sağlamak için sponsorluğun erkek ve kadın takımları arasında bölünmesini önerin.

## ÇALIŞTAY ÖRNEĞİ: EŞİT FIRSATLARI VE TEMSİLİ TEŞVİK ETMEK

Amaç: Sporcuları, antrenörleri, hakemleri ve spor profesyonellerini sporda eşit fırsatlar ve cinsiyet temsiliini desteklemek ve savunmak için uygulanabilir stratejilerle donatmak.

| Çalıştay segmenti                                      | Süre      | Aktiviteler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Amaç                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eşit fırsatlar ve temsile giriş                        | 20 dakika | <b>Sunum:</b> Spor rollerindeki cinsiyet eşitsizliğine ilişkin güncel istatistikler de dahil olmak üzere sporda eşit fırsatlar ve temsilin ne anlama geldiğine dair genel bakış<br><b>Grup tartışması:</b> Katılımcılar bu prensiplerin ekip dinamikleri ve kişisel gelişim için neden önemli olduğunu tartışıyorlar                                                                                                                                                                                                                                                                              | Cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık yaratın ve katılımcıları adil fırsatların önemini anlamaya motive edin                                                                         |
| Engelleri ve zorlukları belirleme                      | 30 dakika | <b>Beyin fırtınası oturumu:</b> Küçük gruplar, cinsiyet eşitliğini etkileyen gözlemledikleri veya deneyimledikleri engeller (örneğin, kadın antrenör eksikliği, eşitsiz kaynak dağılımı) hakkında beyin fırtınası yaparlar.<br><b>Geri paylaşım:</b> Gruplar en önemli zorlukları paylaşır ve daha büyük grupla tartışır                                                                                                                                                                                                                                                                          | Katılımcıların kendi spor ortamlarında eşit fırsatlara ulaşmadaki pratik engelleri anlamalarına yardımcı olun                                                                             |
| Günlük rollerde eşit fırsatlar için en iyi uygulamalar | 40 dakika | <b>Rol-özel stratejiler:</b> Katılımcıları rollere göre ayırın (örneğin, sporcular, antrenörler, hakemler) ve her grup için özel olarak hazırlanmış en iyi uygulamaları sağlayın (yukarıdaki pratik yollara benzer)<br><b>Akranlarla paylaşım:</b> Gruplar bu stratejileri kendi rollerinde nasıl uygulayabileceklerini tartışır ve sahip olabilecekleri ek fikirleri paylaşırlar.                                                                                                                                                                                                                | Katılımcılara eşitliği teşvik etmek için günlük faaliyetlerinde uygulayabilecekleri net, role özgü eylemler sağlayın                                                                      |
| Ara 10 dakika                                          |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                           |
| Etkileşimli aktivite: Senaryo simülasyonu              | 45 dakika | <b>Senaryo rol yapma:</b> Katılımcılara cinsiyet eşitsizliğinin veya temsil eksikliğinin sorun olduğu senaryolar verilir (örneğin, eğitime eşitsiz erişim, göz ardı edilen kadın hakemler)<br><b>Rol yapma çözümleri:</b> Katılımcılar savunuculuk ve kapsayıcı davranışa odaklanarak olası çözümleri ve yanıtları canlandırırlar<br><b>Grup geri bildirimi:</b> Akranlar her rol yapma oyununa ilişkin geri bildirim sağlar, alternatif yaklaşımları ve iyileştirmeleri tartışır                                                                                                                 | Katılımcılara cinsiyet eşitliğiyle ilgili konuları ele alma konusunda pratik deneyim kazandırmak, benzer gerçek yaşam durumlarıyla başa çıkma konusunda güveni artırmak                   |
| Ara 10 dakika                                          |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                           |
| Savunuculuk için kişisel bir eylem planı oluşturma     | 30 dakika | <b>Hedef belirleme egzersizi:</b> Katılımcılar, rollerinde eşit fırsatları teşvik etmekle ilgili bir veya iki hedef yazarlar (örneğin, kadın ekip üyelerini desteklemek, eşit kaynaklar için savunuculuk yapmak)<br><b>Eylem planı geliştirme:</b> Her katılımcı, önümüzdeki 6 ay içinde hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyabilecekleri kaynaklar veya destek dahil olmak üzere belirli adımları ana hatlarıyla belirtir<br><b>Ortak geri bildirimi:</b> Katılımcılar eylem planlarını paylaşmak ve hedefleri iyileştirmek için geri bildirim sağlamak üzere çiftler halinde bir araya gelirler | Katılımcıları eşit fırsatlar ve temsiliyet konusunda kişisel bir taahhütte bulunmaya teşvik edin ve atölyeden sonra uygulanacak eyleme geçirilebilir adımların sağlanmasını garantileyin. |

|                       |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Soru-Cevap ve yansıma | 15 dakika | <p><b>Açık soru-cevap:</b> Katılımcılar son soruları sorar veya akıllarında kalan düşünceleri tartışır</p> <p><b>Yansıma Etkinliği:</b> Her katılımcı atölyeden çıkarılacak bir önemli ders ve hemen atacağı bir eylem yazar.</p> <p><b>Kapanış konuşması:</b> Eğitimci, eşit fırsatlara yönelik bireysel katkıların önemini özetliyor</p> | Çalıştay çalışmalarından elde edilen kazanımları vurgulayın, düşünmeye teşvik edin ve cinsiyet eşitliği için devam eden savunuculuğa olan bağlılığı destekleyin |
|-----------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Bu çalıştayın sonunda katılımcılar:

- Spordaki cinsiyet eşitsizliğini ve bunun kariyerler ve takımlar üzerindeki etkisini anlayacaklar.
- Fırsatları etkileyen kişisel ve sistemsel önyargıları belirleyecek ve tanıyacaklar.
- Günlük rollerinde eşitliği savunmanın pratik yollarını öğrenecekler.
- Eşit fırsatları teşvik etmek için kişisel bir eylem planı geliştirecekler.
- Ekiplerinde kapsayıcı bir kültür yaratmaya kararlı olacaklar.
- Eşitliği etkili bir şekilde iletişim kurma ve savunma konusunda kendilerine güvenecekler.

### **Rol yapma aktivitesi için örnek senaryolar**

**Sporcular için:** Kadın takımının erkek takımıyla aynı kalitede ekipmana sahip olmadığını fark ediyorsunuz.

Eşit kaynaklar için savunuculuk yapmak amacıyla bu konuya antrenörünüz veya yönetiminizle nasıl yaklaşıyorsunuz?



**Antrenörler için:** Antrenman programlarını düzenliyorsunuz ve erkek sporcuların genellikle tercih edilen zaman aralıklarına veya daha gelişmiş ekipmanlara sahip olduğunu fark ediyorsunuz.

Hem erkek hem de kadın sporcuların eşit antrenman fırsatlarına sahip olmasını sağlamak için programınızı nasıl ayarlıyorsunuz veya diğer personel ile nasıl iletişim kuruyorsunuz?



**Hakemler için:** Kadın hakemlerin erkek hakemler kadar önemli maçlarda görevlendirilmediğini görüyorsunuz.



Adil görevlendirmeler için bu konuyu yöneticinizle nasıl görüşüyorsunuz?

**Spor personeli için:** Erkek takımına önemli fayda sağlayacak bir sponsorluk fırsatı doğmuştur ancak kadın takımına eşdeğer bir destek bulunmamaktadır. Daha dengeli bir dağıtım veya eşit sponsorluk fırsatları için nasıl savunuculuk yapıyorsunuz?



## Eşit fırsatlar ve temsil için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve spor personelinin, takımlarında ve kuruluşlarında cinsiyet eşitliğini ve dengeli temsili teşvik etme çabalarını düzenli olarak değerlendirmelerine yardımcı olacak pratik bir rehber görevi görmektedir.



### KULLANIM ŞEKLİ:

- Eşitliği teşvik etme konusundaki çabalarınızı ve ilerlemenizi değerlendirmek için bu kontrol listesini üç ayda bir kullanın.
- Her bir madde için hedefe ulaşmış olduğunuzu veya iyileştirmeye yer olup olmadığını değerlendirin.
- İyileştirmeye ihtiyaç duyduğunuzu belirlediğiniz hususlara dayanarak, bunları ele almak için kısa vadeli hedefler belirleyin.
- Zaman içindeki ilerlemenizin kaydını tutun ve gerektiğinde yaklaşımınızı ayarlayın.

- Erkek ve kadın sporcular tesislere, antrenman saatlerine ve ekipmanlara eşit erişime sahip mi?
- Kaynak eşitsizliği konusunda yönetim veya ekip liderlerine herhangi bir endişemi ilettim mi?
- Ekip liderliği rollerinde (örneğin kaptanlar, akıl hocaları) dengeli cinsiyet temsiliini teşvik ediyor muyum?
- Kadın sporcuların başarılarını ve katkılarını aktif olarak destekliyor ve takdir ediyor muyum?
- Kendi önyargılarımı tanımak ve gidermek için adımlar attım mı?
- Kuralları ve standartları cinsiyetten bağımsız olarak tüm sporculara tutarlı bir şekilde uyguluyor muyum?
- Kadın sporculara ve yeterince temsil edilmeyen gruplara mentorluk veya destek sunuyor muyum?
- Tüm sporcular için kapsayıcılığa odaklanarak kariyer geliştirme oturumlarını veya fırsatlarını teşvik ediyor muyum?
- İş ilanları ve işe alım uygulamaları çeşitli adayları çekmek için mi tasarlanıyor?
- Cinsiyete göre değil, liyakate göre eşit terfi fırsatlarını savunuyor muyum?
- Cinsiyet duyarlılığı veya önyargı eğitimlerine katıldım mı veya başkalarını katılmaya teşvik ettim mi?
- Sporda eşitliği teşvik etmeye yönelik en iyi uygulamalardan haberdar mıyım?
- Takım iletişimde kadın çalışanların, sporcuların veya hakemlerin başarılarını aktif olarak kutluyor muyum?
- Kadın takımlarına eşit sponsorluk veya medya fırsatları sağlanması için savunuculuk yaptım mı?

## SPORDA KAPSAYICILIĞIN TEŞVİK EDİLMESİ

*Kapsayıcı bir spor ortamı yaratmak, cinsiyet, ırk, geçmiş veya yetenekten bağımsız olarak herkesin katılım ve üstün başarı gösterme fırsatına sahip olmasını sağlar. Kapsayıcılık, yalnızca kapıları açmaktan ibaret değildir; herkes için saygı, temsil ve eşit fırsat kültürünü beslemeyi içerir. Spor organizasyonları, kapsayıcılığı aktif olarak teşvik ederek çeşitli yetenekleri destekleyebilir, katılımı genişletebilir ve daha güçlü, daha birleşik takımlar yaratabilir. Bu bölüm, işe alım ve eğitimden liderliğe ve toplum katılımına kadar sporun her alanına kapsayıcılığı yerleştirmek için pratik stratejileri ve en iyi uygulamaları ana hatlarıyla açıklamaktadır.*

## KAPSAYICI İŞE ALIM VE İŞE ALMA SÜREÇLERİ

*Çeşitli ve adil takımlar oluşturmaya yardımcı olmak için spor profesyonelleri tarafsız işe alımı desteklemek ve cinsiyet veya geçmişe bakılmaksızın tüm adayların adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamak için adımlar atabilir. Bu bölüm, tutarlı mülakat soruları kullanmak, çeşitli mülakatçı gruplarını dahil etmek, iş ilanlarını geniş çapta tanıtmak ve bilinçsiz önyargıları tanımak ve azaltmak için eğitim vermek gibi kapsayıcı bir işe alım süreci oluşturmak için pratik yönergeler sunar.*

Bu uygulamaları benimseyerek kuruluşlar toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edebilir ve daha kapsayıcı bir spor ortamı yaratabilirler.

### **1. Önyargıyı en aza indirmek için tüm adaylar için aynı soruları içeren standartlaştırılmış bir mülakat rehberi kullanın**

Tüm adaylar için tutarlı bir soru seti kullanmak, herkesin aynı kriterlere göre değerlendirilmesini sağlayarak önyargıyı en aza indirir. Bu, mülakatı ilgili becerilere, deneyime ve değerlere odaklayarak öznel izlenimlerin etkisini azaltır.

#### Bu adım nasıl uygulanır:

Genel, kapsayıcılığa odaklı ve pozisyona özgü sorulardan oluşan bir liste hazırlayın. Bu soruları tüm görüşmelerde tutarlı bir şekilde kullanın.

İşte sporla ilgili pozisyonlara özel hazırlanmış bazı örnek sorular:

#### *Genel yeterlilik soruları:*

- “Zorlu bir problemi çözmek zorunda kaldığınız bir zamanı anlatın. Hangi yaklaşımı benimsediniz ve sonuç ne oldu?”
- “Özellikle yüksek baskı altında olduğunuz durumlarda, sporculardan, meslektaşlarınızdan veya yöneticilerinizden gelen geri bildirimlerle nasıl başa çıkıyorsunuz?”

#### *Kapsayıcılık ve çeşitlilik:*

- “Daha önceki rolünüzde kapsayıcı bir ortama nasıl katkıda bulunduğunuza dair bir örnek paylaşabilir misiniz?”
- “Temsil edilmeyen gruplar da dahil olmak üzere tüm ekip üyelerinde aidiyet duygusunu geliştirmek için hangi stratejileri kullanırdınız?”

*Pozisyona özgü beceriler:*

- Koçluk rolü için:  
“Cinsiyet veya geçmişe bakılmaksızın tüm ekip üyeleri için adil ve eşit eğitim fırsatlarını nasıl sağlarsınız?”
- İdari bir rol için:  
“Kurumsal politika yapımında veya kaynak dağıtımında cinsiyet eşitliğini desteklemek için hangi önlemleri aldınız?”

## **2. Cinsiyet çeşitliliğine sahip görüşme panelleri**

Mülakat panellerinde çeşitli bakış açılarının yer alması, işe alım kararlarının çeşitli bakış açılarını yansıtmalarını sağlar; bu da bilinçsiz önyargıları azaltabilir ve daha adil değerlendirmelere yol açabilir.

Bu adım nasıl uygulanır:

Adayları birden fazla bakış açısıyla değerlendirmek için dengeli temsiliyete sahip paneller (örneğin cinsiyet, roller, çeşitlilik deneyimi) oluşturun.

Önerilen adımlar:

- *Koçluk pozisyonu için:*

Üç kişilik bir panelde kıdemli bir erkek antrenör, bir kadın takım yöneticisi ve çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda deneyimli bir İK temsilcisi yer alabilir.

- *Üst düzey idari pozisyonlar için:*

Panel, bir kadın yönetici, bir erkek operasyon müdürü ve kapsayıcılık girişimlerini denetleyen bir yönetim kurulu üyesinden (tercihen cinsiyet çeşitliliğine sahip) oluşabilir.

Bu dengeli bakış açısı, adayların adil bir şekilde değerlendirilmesini sağlamaya yardımcı olabilir; çünkü her panel üyesi adaylarda farklı güçlü ve zayıf yönleri fark edebilir.

## **3. Geniş ve kapsayıcı iş ilanları**

Kapsayıcılık ve cinsiyet eşitliğine odaklanan platformlarda iş ilanlarının yayınlanması, çeşitli aday havuzuna ulaşma olasılığını artırır. Bu, az temsil edilen grupların başvurmasını teşvik ederek daha kapsayıcı bir başvuru tabanının oluşmasını sağlar.

Bu adım nasıl uygulanır:

Çeşitli bir aday havuzuna ulaşmak için, sporda kapsayıcılık ve cinsiyet eşitliğine odaklanmasıyla bilinen platformlarda ve ağlarda reklam verin. Sosyal medya ağları, yeterince temsil edilmeyen gruplar arasında görünürlüğü artırarak daha kapsayıcı bir başvuru yelpazesini çeker.

## **4. Bilinçsiz önyargı eğitim atölyesi**

Eğitim, karar vericilerin ve ekip üyelerinin kendi önyargılarının farkına varmalarına ve bunları azaltmanın yollarını öğrenmelerine yardımcı olur. Bu, daha adil ve daha kapsayıcı işe alım uygulamalarına yol açar ve kuruluş içinde kalıcı bir eşitlik kültürü yaratılmasına yardımcı olur.

Bu adım nasıl uygulanır:

İşe alım ekiplerine tarafsız kararlar alma becerilerini kazandırmak için yansıtma egzersizleri, vaka çalışmaları, önyargısızlaştırma teknikleri ve rol yapma senaryoları içeren atölyeler düzenleyin.

#### **ÇALIŞTAY ÖRNEĞİ BİLİNÇ DIŞI ÖNYARGI EĞİTİM ÇALIŞTAYI:**

Amaç: İşe alım ve ekip seçimi süreçlerinde yer alan karar vericilere, bilinçsiz önyargıları tespit edip daha nesnel, kapsayıcı kararlar alabilmeleri için gerekli araçları sağlamak.

| <b>Çalıştay segmenti</b>                | <b>Süre</b> | <b>Aktiviteler</b>                                                                                                                                                                                                   | <b>Amaç</b>                                                                                         |
|-----------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bilinçsiz önyargıya giriş               | 20 dakika   | - Bilinçsiz önyargılar ve işe alım ve ekip seçimiyle ilgili özel örnekler hakkında kısa sunum (örneğin benzerlik önyargısı, doğrulama önyargısı)                                                                     | Bilinçsiz önyargı ve spor katılımındaki önemi hakkında temel bilgi sağlayın                         |
| Etkileşimli egzersiz: Önyargı yansıması | 25 dakika   | - Geçmişteki bir işe alım kararına ilişkin bireysel değerlendirme ve olası önyargıların belirlenmesi<br>- Düşünceleri ve içgörülerini paylaşmak için küçük grup tartışması                                           | Kişisel önyargılar konusunda öz farkındalığı ve akran tartışmasını teşvik edin                      |
| Vaka çalışması analizi                  | 30 dakika   | - İşe alım veya ekip seçiminde bilinçsiz önyargıya ilişkin gerçek dünyadan bir vaka çalışması sunun<br>- Alternatif yaklaşımları keşfetmek için grup tartışması                                                      | Kavramların gerçek yaşam senaryoları ve tartışmalar yoluyla pratik uygulamasını sağlayın            |
| <b>Ara 10 dakika</b>                    |             |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                     |
| Önyargısızlaştırma teknikleri           | 25 dakika   | - Önyargıyı azaltma teknikleri (yapılandırılmış görüşmeler, öz farkındalık, karar vermeyi yavaşlatma) hakkında sunum<br>- Ek teknikler için grup soru-cevap oturumu                                                  | Katılımcılara önyargıları azaltmak için araçlar ve teknikler sağlayın                               |
| Rol yapma egzersizi                     | 30 dakika   | - Tarafsız yanıtlar hakkında geri bildirimlerle çiftler veya küçük gruplar halinde sahte görüşmeler veya seçim tartışmaları<br>- Gözlemlenen önyargılar ve iyileştirilebilecek alanlar hakkında akran geri bildirimi | Uygulama ve yapıcı akran geri bildirimi yoluyla öğrenmeyi güçlendirin                               |
| <b>Ara 10 dakika</b>                    |             |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                     |
| Paket servis araçları ve özet           | 20 dakika   | - Tarafsız işe alım ve öz değerlendirme anketi için kontrol listesi dağıtın<br>- Sorular ve son düşünceler için açık tartışma                                                                                        | Önemli çıkarımları özetleyin, kaynaklar sağlayın ve önyargısız işe alıma olan bağlılığı teşvik edin |

Sonuçlar:

- Bilinçsiz önyargının ne olduğunu ve özellikle spor sektöründe işe alım ve takım seçimini nasıl etkilediğini anlamak.
- Kendi önyargılarını ve bunların işe alım kararlarını nasıl etkileyebileceğini düşünerek daha fazla kişisel içgörü ve sorumluluk edinmek.
- İşe alım sürecinde önyargıları en aza indirmek için yapılandırılmış görüşmeler kullanma ve karar alma süreçlerini yavaşlatma gibi pratik teknikleri öğrenmek.

- Rol yapma egzersizleri ve vaka analizi yoluyla tarafsız işe alım yöntemlerini uygulayın ve gerçek dünyadaki uygulama becerilerini geliştirmek.
- Kuruluşunuz içinde önyargısız işe alım uygulamalarının uygulanmasına yönelik araçları (örneğin, kontrol listeleri ve öz değerlendirme anketleri) ve bir eylem planını öğrenmek.

### Kapsayıcı işe alım ve işe alım için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, İK ekiplerine ve işe alım yöneticilerine adil, önyargısız işe alım süreçlerini uygulamada rehberlik etmek için tasarlanmıştır. Her aşamada kapsayıcılığa odaklanarak, bu kontrol listesi kuruluş içinde çeşitli yetenekleri çekmeye ve elde tutmaya yardımcı olur.

#### KULLANIM ŞEKLİ:



- İşe alım süreçlerini oluştururken bu kontrol listesini bir planlama aracı olarak kullanın ve her bir ögenin en baştan dahil edildiğinden emin olun.
- Her adımın kapsayıcı uygulamalarla uyumlu olduğundan emin olmak için işe alım süreci boyunca kontrol listesine başvurun.
- Her işe alım döngüsünden sonra, hangi uygulamaların başarıyla uygulandığını değerlendirmek ve ayarlama gerektiren alanları belirlemek için kontrol listesini inceleyin.
- Kapsayıcılık için kurumsal hedeflerdeki yeni bakış açıları, geri bildirimler ve değişiklikler doğrultusunda kontrol listesini düzenli olarak yeniden gözden geçirin ve güncelleyin.

- ☐ Çeşitli adaylardan oluşan bir havuzdan yararlanmak için rol gereksinimlerini net bir şekilde tanımlayın; öznel niteliklere değil, becerilere ve deneyime odaklanın.
- ☐ İstenmeyen önyargılardan kaçınmak için iş tanımlarında cinsiyet ayrımı gözetmeyen ve kapsayıcı bir dil kullanın.
- ☐ Tüm iş ilanlarında kuruluşun kapsayıcılık ve eşit fırsata olan bağlılığını vurgulayın.
- ☐ Cinsiyet ve kültürel kapsayıcılığa adanmış web siteleri, forumlar ve ağlar gibi yeterince temsil edilmeyen gruplara ulaşan çeşitli platformlarda iş ilanlarınızı yayınlayın.
- ☐ Görünürlüğünüzü geniş bir kitleye ulaştırmak için iş ilanlarınızı sosyal medyada ve topluluk panolarında tanıttın.
- ☐ Çeşitli ağlardan gelen çalışan tavsiyelerini teşvik edin ve kapsayıcılığı bir öncelik olarak vurgulayın.
- ☐ Bilinçsiz önyargıları en aza indirmek için ilk özgeçmiş taramaları sırasında tanımlayıcı bilgileri (örneğin isimler, cinsiyet belirteçleri) kaldırın.
- ☐ Kişisel özelliklere dayalı varsayımlardan kaçınarak, kesinlikle iş yeterliliklerine ve becerilere dayalı yapılandırılmış tarama kriterleri kullanın.
- ☐ Farklı geçmişlere ve bakış açılarına sahip kişilerin temsil edilmesini sağlayarak çeşitli bir kısa liste oluşturmayı hedefleyin.
- ☐ Adil ve tutarlılığı sağlamak için tüm adaylara aynı soruları içeren standart bir mülakat rehberi hazırlayın.

- ☐ Çeşitli bakış açıları sağlamak ve olası önyargıları en aza indirmek için cinsiyet çeşitliliğine sahip bir görüşme paneli düzenleyin.
- ☐ Adayların bu değerlere olan bağlılığını değerlendirmek için kapsayıcılık ve çeşitlilikle ilgili sorular ekleyin.
- ☐ Kalıplaşmış yargıları veya toplumsal cinsiyet beklentilerini güçlendirebilecek yönlendirici veya varsayımsal sorulardan kaçının.
- ☐ Tüm adayları değerlendirmek için becerilere ve ilgili deneyime odaklanan tutarlı bir puanlama sistemi kullanın.
- ☐ Teknik becerilerin yanı sıra kapsayıcılık ve kültürel uyuma da vurgu yaparak tüm panel üyelerinin geri bildirimlerini inceleyin.
- ☐ Değerlendirme sürecinde olası önyargılara karşı dikkatli olun ve değerlendiricileri varsayımları üzerinde düşünmeye teşvik edin.
- ☐ Oryantasyon sürecinin kuruluşun kapsayıcılık ve eşit fırsata olan bağlılığını güçlendirdiğinden emin olun.
- ☐ Yeni işe alınanlara oryantasyonun bir parçası olarak çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık konusunda kaynaklar ve eğitim sağlayın.
- ☐ İşe alım süreci ve ilk deneyim hakkında geri bildirim toplamak için yeni işe alınanlarla düzenli görüşmeler planlayın.
- ☐ İyileştirilecek alanları belirlemek için işe alım süreci boyunca adaylardan deneyimleri hakkında geri bildirim toplayın.
- ☐ Kapsayıcı işe alım uygulamalarının aktivitesini değerlendirmek için başvuru çeşitliliği ve elde tutma oranları gibi işe alım ölçümlerini izleyin.
- ☐ Kapsayıcılık ve adalet açısından en iyi uygulamalarla uyumlu kalmak için işe alım politikalarını düzenli olarak gözden geçirin ve güncelleyin.

## MENTORLUK VE LİDERLİK GELİŞTİRME PROGRAMLARININ OLUŞTURULMASI

*Mentorluk ve liderlik programları, sporda cinsiyet eşitliğini desteklemenin anahtarıdır. Bu programlar, ister sporcu, ister antrenör veya hakem olsun kadınlara kariyerlerinde büyümeleri için ihtiyaç duydukları desteği ve rehberliği sağlar. Kuruluşlar, onları deneyimli mentorlarla bir araya getirerek özgüven oluşturmalarına, liderlik becerileri geliştirmelerine ve sporun tüm alanlarında kadınların temsilini artırmalarına yardımcı olabilir. Bu bölüm, kadınların başarılı olmasına ve daha kapsayıcı bir spor ortamı yaratmasına yardımcı olan mentorluk ve liderlik programları kurmak için basit adımlar sunar.*

### 1. Bir mentorluk programı başlatmak

Bir mentorluk programı oluşturmak, spor yapan kadınların deneyimli liderlerden değerli rehberlik ve destek almalarına yardımcı olur. Bu program, genç kadın sporcuları ve profesyonelleri, bilgi paylaşabilen, tavsiyelerde bulunabilen ve kariyerlerinde büyümelerine yardımcı olabilen mentorlarla bir araya getirir.

Bu adımları izleyerek kuruluşlar, spor topluluğu içinde özgüven oluşturan, becerileri geliştiren ve destekleyici bir ağ oluşturan yapılandırılmış bir mentorluk programı oluşturabilirler.

#### Mentorları ve danışanları belirleyin:

- Spor organizasyonlarında deneyimli kadın liderleri (örneğin kıdemli antrenörler, yöneticiler) mentor olarak işe alın.
- Mentorluktan faydalanabilecek genç kadın sporcuları ve profesyonelleri belirleyip katılmaya davet edin.

#### Eşleştirme süreci:

- Mentorları ve danışanları belirli hedeflere, mesleki ilgi alanlarına veya kariyer yollarına (örneğin antrenörlük, spor yöneticiliği) göre eşleştirin.
- Mentorların ve danışanların hedefleri ve beklentileri tartıştıkları tanışma oturumları düzenleyin.

#### Yapılandırılmış bir mentorluk planı geliştirin:

- Her seans için düzenli kontroller ve hedefler içeren bir mentorluk zaman çizelgesi (örneğin 6-12 ay) oluşturun.
- Önerilen aktiviteler, hedef belirleme şablonları ve iletişim ipuçları içeren bir mentorluk el kitabı gibi kaynaklar sağlayın.

#### İlerlemeyi destekleyin ve izleyin:

- Geri bildirim toplamak ve programı gerektiği gibi ayarlamak için hem mentorlar hem de danışanlarla üç ayda bir toplantılar planlayın.
- Tüm mentorların ve danışanların deneyimlerini ve zorluklarını paylaşabilecekleri grup seansları düzenleyerek destekleyici bir topluluk yaratın.

#### Başarıyı değerlendirin ve geri bildirim toplayın:

- Programın sonunda sonuçları değerlendirmek ve geri bildirim toplamak için anketler veya görüşmeler yapın.
- Geri bildirimleri gelecekteki mentorluk döngülerini iyileştirmek için kullanın.

## 2. Liderlik atölyeleri ve kariyer geliştirme oturumları

Liderlik atölyeleri ve kariyer geliştirme oturumları, spor yapan kadınlara liderlik rollerinde başarılı olmak için gereken becerileri ve güveni sağlar. Katılımcılar, öz değerlendirme, pratik egzersizler ve akran desteği yoluyla benzersiz güçlü yönlerini keşfeder, topluluk önünde konuşma ve iletişim becerileri geliştirir ve liderlik senaryolarında uygulamalı deneyim kazanır. Bu oturumlar, kadınların etkili liderlik için güçlü bir temel oluşturmalarına ve spor topluluğu içinde büyümelerini planlamalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır.

### LİDERLİK ÇALIŞTAYI ÖRNEĞİ VE AMAÇLARI:

- Katılımcıların liderlik tarzlarını, güçlü yanlarını ve geliştirilebilecek alanları anlamalarına yardımcı olun.
- Katılımcılara iddialı iletişim ve topluluk önünde konuşma becerileri kazandırmak.
- Rol yapma ve senaryo tabanlı alıştırma yoluyla uygulamalı deneyim sağlayın.
- Katılımcıları, sürekli büyüme için uygulanabilir hedefler ve planlar oluşturmaya teşvik edin.

| Çalıştay segmenti                        | Süre      | Aktiviteler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Amaç                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Liderlik ve özgüvene giriş               | 30 dakika | <b>Liderlik stilleri üzerine sunum:</b> Çeşitli liderlik stillerine genel bakış (örneğin, dönüşümsel, işlemsel, hizmetkar liderlik)<br><b>Öz algı ve özgüven üzerine tartışma:</b> Katılımcılar liderlik konusunda güvenle kişisel deneyimlerini paylaşıyorlar                                                                                                                                                                                                               | Farklı liderlik stilleri hakkında öz farkındalık oluşturun ve etkili liderlikte güvenin rolünü tanıyın                                                            |
| Öz değerlendirme ve kişisel güçlü yönler | 30 dakika | <b>Öz-yansıtma egzersizi:</b> Katılımcılar kişisel güçlü yönlerini ve iyileştirilebilecek alanları belirlemek için bir öz değerlendirme tamamlarlar<br><b>Grup paylaşımı:</b> Küçük gruplar bulgularını tartışır ve kadın liderler arasındaki ortak güçlü yönleri belirler                                                                                                                                                                                                   | Katılımcıların güçlü yanlarını ve geliştirebilecekleri alanları fark etmelerine yardımcı olun ve öz farkındalık temelleri oluşturun                               |
| Kamusal konuşma ve iddialı iletişim      | 45 dakika | <b>Kamusal konuşma uygulaması:</b> Katılımcılar kendi seçtikleri bir konu hakkında kısa bir konuşma hazırlayıp sunarlar.<br><b>Akran geri bildirimi ve desteği:</b> Katılımcılar ses, beden dili ve iddialılığa odaklanarak birbirlerine yapıcı geri bildirim sağlarlar<br><b>Güven oluşturma ipuçları:</b> Eğitmen, gerginlikle başa çıkma ve beden dilini etkili bir şekilde kullanma gibi topluluk önünde konuşma becerilerini geliştirmeye yönelik teknikleri paylaşıyor | Liderlik varlığını geliştirmek için iddialı iletişim ve topluluk önünde konuşma becerilerinizi geliştirin                                                         |
| Eylemde liderlik: rol yapma egzersizi    | 45 dakika | <b>Senaryo tabanlı rol yapma:</b> Katılımcılar, bir ekip toplantısına liderlik etmek veya ekip içindeki bir çatışmayı çözmek gibi senaryoları canlandırırlar<br><b>Özetleme ve düşünme:</b> Rol yapma sırasında karşılaşılan zorluklar ve etkili liderlik stratejileri üzerine grup tartışması                                                                                                                                                                               | Katılımcıların karar alma ve ekip yönetimi konusunda pratik yapmalarına olanak tanıyan güvenli ve destekleyici bir ortamda pratik liderlik becerileri geliştirin. |
| Hedef belirleme ve eylem planlama        | 30 dakika | <b>Liderlik hedef belirleme egzersizi:</b> Katılımcılar kişisel liderlik gelişimleriyle ilgili belirli, uygulanabilir hedefler belirlerler<br><b>Eylem planı oluşturma:</b> Önümüzdeki 3-6 ay için özgüveninizi artıracak ve liderlik becerilerinizi güçlendirecek adımları ayrıntılı olarak açıklayan bir eylem planı geliştirin.                                                                                                                                           | Katılımcıları kişisel liderlik hedefleri belirlemeye ve bu hedeflere bağlı kalmaya teşvik edin ve sürekli büyüme için bir yol yaratın                             |

Bu çalıştayın sonunda katılımcılar:

- Farklı liderlik tarzlarını tanıyın ve hangi tarzların kişisel güçlü yönlerinizle en iyi şekilde uyumlu olduğunu belirleyecekler.
- Kişisel güçlü yönlerinizi ve gelişim alanlarınızı düşünün, liderlik rollerinde daha güçlü bir öz güven duygusu geliştirecekler.
- Kamusal konuşma teknikleri, gerginlikle başa çıkma ve beden dilini etkili bir şekilde kullanma gibi iddialı iletişim becerilerinizi geliştirecekler.
- Destekleyici bir ortamda rol yapma egzersizleri yoluyla karar alma, ekip yönetimi ve çatışma çözme becerilerini uygulayacaklar.
- Kişisel liderlik gelişimi için belirli, uygulanabilir hedeflerle ve önümüzdeki 3-6 ay için büyümelerine rehberlik edecek bir eylem planıyla ayrılacaklar.

#### **KARİYER GELİŞTİRME ÇALIŞTAYI ÖRNEĞİ: İLERLEME VE MÜZAKERE İÇİN STRATEJİK BECERİLER**

##### Önerilen çalıştayın hedefleri

- Katılımcılara spor endüstrisindeki çeşitli kariyer fırsatlarına ilişkin genel bir bakış sunarak, potansiyel büyüme yollarını anlamalarına yardımcı olmak.
- Katılımcılara kariyerlerinde kendilerini etkili bir şekilde savunabilmeleri ve müzakere edebilmeleri için pratik beceriler kazandırmak.
- Katılımcıların kendilerine özgü güçlü yönlerini belirlemelerine ve bunları hem çevrimiçi hem de çevrimdışı kişisel markalaşma yoluyla nasıl ileteceklerini öğrenmelerine yardımcı olmak.
- Katılımcılara kariyer dönüm noktalarını belirleme ve gelecekteki büyüme için ihtiyaç duyulan becerileri geliştirmek üzere bir eylem planı geliştirme konusunda rehberlik etmek.
- Ağ kurmayı kolaylaştırmak ve katılımcılara mentorluğun değerini tanıtmak, devam eden destek ve profesyonel bağlantılar için fırsatlar yaratmak.

| Çalıştay segmenti                             | Süre      | Aktiviteler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Amaç                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kariyer ilerlemesi ve hedef belirlemeye giriş | 20 dakika | <b>Sporla kariyer yolları hakkında sunum:</b> Spor alanında antrenörlükten idari görevlere kadar potansiyel kariyer yollarına genel bakış.<br><b>Kişisel hedef yansıması:</b> Katılımcılar bireysel olarak kariyer hedefleri ve bunlara ulaşmak için ihtiyaç duydukları beceriler üzerinde düşünürler.                                                                                                                                               | Katılımcılara potansiyel kariyer yolları ve profesyonel gelişim için hedef belirlemenin önemi hakkında bir anlayış sağlayın |
| Müzakere becerileri ve kendini savunma        | 45 dakika | <b>Müzakere taktikleri üzerine sunum:</b> Temel müzakere tekniklerine giriş (örneğin; hazırlık, sınır koyma, karşılıklı kazanç sağlama).<br><b>Rol yapma egzersizi:</b> Katılımcılar maaş görüşmeleri veya kaynak tahsisi gibi senaryolarda pazarlık yapma pratiği yaparlar.<br><b>Geribildirim ve Tartışma:</b> Eğitmen, müzakere yaklaşımları hakkında geribildirim sağlar ve katılımcılar kendilerini güvenle savunmak için stratejiler tartışır. | Katılımcılara kariyer ilerlemelerini desteklemek için pratik müzakere becerileri ve kendini savunma stratejileri kazandırın |

|                                                        |           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kişisel bir marka oluşturmak                           | 45 dakika | <p><b>Kişisel markalaşma çalıştay:</b> Katılımcılar, sahaya getirdikleri benzersiz nitelikleri belirleyip kişisel marka beyanı oluştururlar.</p> <p><b>Sosyal medya ve network ipuçları:</b> Eğitimci, spor endüstrisinde çevrimiçi varlığın ve ağı nasıl kurulacağını anlatıyor.</p> <p><b>Akran değerlendirmesi:</b> Katılımcılar marka ifadelerini paylaşıyor ve netlik ve etki konusunda geri bildirim alırlar.</p>       | Katılımcıların kişisel bir marka geliştirmelerini ve hem çevrimiçi hem de çevrimdışı olarak güçlü yönlerini etkili bir şekilde nasıl ileteceklerini öğrenmelerini sağlayın |
| Stratejik planlama ve uzun vadeli kariyer haritalaması | 40 dakika | <p><b>Kariyer yol haritası aktivitesi:</b> Katılımcılar kariyer yollarını çiziyor, önümüzdeki 5-10 yıl için dönüm noktalarını ve hedefleri belirliyorlar.</p> <p><b>Stratejik beceri geliştirme planı:</b> Katılımcılar, kilometre taşlarına ulaşmak için ihtiyaç duydukları belirli becerileri belirler ve bunları edinmek için bir eylem planı oluştururlar (örneğin, ek sertifikalar veya eğitimler alarak).</p>           | Katılımcıların kariyer ilerlemeleri hakkında stratejik düşünmelerini ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için uygulanabilir adımlar belirlemelerini sağlayın                  |
| Ağ kurma ve mentorluk fırsatları                       |           | <p><b>Etkileşimli ağ oluşturma oturumu:</b> Katılımcılar küçük gruplar halinde ağ kurma becerilerini uyguluyorlar.</p> <p><b>Mentorluk üzerine tartışma:</b> Eğitimci, mentorluğun önemini paylaşıyor, katılımcılar mentor bulmanın veya mentor olmanın yollarını tartışıyor.</p> <p><b>Mentorluk eşleştirmesi:</b> Katılımcıların kurum içinden veya dışından potansiyel mentorlarla isteğe bağlı olarak eşleştirilmesi.</p> |                                                                                                                                                                            |

Çalıştayın sonunda katılımcılar:

- Spor alanındaki farklı kariyer yolları ve bu yolları takip etmek için gereken beceriler hakkında netlik kazanın.
- Maaş, kaynaklar veya kariyer fırsatları hakkında konuşurken, kendi adınıza pazarlık yaparken kendinizi daha güvende hissedecekler.
- Net bir kişisel marka ifadesi geliştirin ve hem şahsen hem de çevrimiçi ortamda profesyonel varlığınızı nasıl oluşturacağınızı anlayacaklar.
- Önümüzdeki 5-10 yıl içinde edineceğiniz önemli kilometre taşlarını ve özel becerileri içeren stratejik bir kariyer planı geliştirecekler.

### 3. Liderlikte kadın temsiline yönelik hedefler belirlemek

Liderlik rollerindeki kadın sayısını artırmak, adil ve kapsayıcı bir kültür yaratmanın anahtarıdır. Kadın temsili için net hedefler belirlemek, kuruluşların her düzeyde cinsiyet dengesine ulaşmaya odaklanmalarına yardımcı olur. Mevcut sayıları gözden geçirerek, belirli hedefler belirleyerek ve adil işe alım ve terfi uygulamalarını destekleyerek, kuruluşlar istikrarlı bir şekilde daha çeşitli ve dengeli bir liderlik ekibi oluşturabilir.

Bu, liderlikte kadın temsiliyi artırmak için hedef belirleme ve izleme konusunda pratik adımlardır.

Mevcut temsiliyeti değerlendirin:

- Öncelikle kuruluş genelinde liderlik rollerindeki kadınların mevcut yüzdesini değerlendirerek başlayalım.

Net, ulaşılabilir hedefler belirleyin:

- Somut bir hedef belirleyin (örneğin, beş yıl içinde yönetim rollerinde kadınların temsilinin %50 olması).
- Hedefi yıllık dönüm noktalarına bölün (örneğin, kadın liderliğini her yıl %10 artırın).

Hedefleri işe alım ve terfi uygulamalarına dahil edin:

- Liderlik pozisyonları için daha fazla kadın adayı çekmek amacıyla işe alım stratejilerini güncelleyin.
- Kurum içindeki yetenekli kadınları belirleyerek ve onları ilerlemeye hazırlayacak eğitimler sağlayarak iç terfiyi teşvik edin.

İlerlemeyi takip edin ve raporlayın:

- Hedeflere yönelik ilerlemenin yıllık değerlendirmelerini yapın ve güncellemeleri kuruluşla paylaşın.
- Başarıları kutlamak veya iyileştirilecek alanları belirlemek için verileri kullanın.

Hedefleri gerektiği gibi ayarlayın:

- Hedefleri periyodik olarak gözden geçirerek bunların alakalı ve ulaşılabilir kalmasını sağlayın, gerekirse ayarlayın.

#### **4. Kadın rol modellerinin tanınması ve teşvik edilmesi**

Kadın rol modellerini desteklemek, kuruluşunuzdaki kadınlara ilham vermenin ve onları desteklemenin harika bir yoldur. Başarılarını takdir etmek, güçlendirme ve görünürlük kültürü oluşturur. Hikayelerini paylaşarak, başarılarını kutlayarak ve onları mentorluğa dahil ederek, geleceğin kadın liderlerini teşvik edebilir ve motive edebilirsiniz.

**Bunu nasıl yapabilirsiniz:**

Kuruluş içindeki rol modellerini belirleyin:

- Liderlik, başarı ve kuruluşun değerlerine bağlılık göstermiş kadınları seçin.

Medya aracılığıyla rol modellerini öne çıkarın:

- Kadın rol modellerini iç bültenlerde, sosyal medyada veya kuruluşun web sitesinde tanıttın, onların hikayelerini ve başarılarını paylaşın.
- Başkalarına ilham vermek için rol modellerle yolculukları ve içgörülerini hakkında röportajlar yapın.

Ev sahibi tanıma aktiviteleri:

- Kadın liderlerin katkılarından dolayı tanındığı yıllık aktiviteler düzenleyin.
- Ödül kazananları organizasyonla ilgili deneyimlerini paylaşmaya davet edin ve diğer kadınları cesaretlendirecek bir platform sunun.

Mentorluğu ve ağ oluşturmaya teşvik edin:

- Çalıştaylarda mentor veya konuk konuşmacı olarak görev almak üzere tanınmış rol modellerini davet edin ve onlara genç kadın sporculara ve profesyonellere rehberlik etme ve ilham verme fırsatları sağlayın.

Bir rol model programı uygulayın:

- Rol model olarak tanınan kadınların, organizasyon genelinde etkilerini daha da somut hale getirmek için tanıtım, atölye çalışmaları veya mentorluk programlarına katıldıkları sürekli bir program oluşturun.

## Kapsayıcı mentorluk programı ve liderlik fırsatları için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, spor profesyonellerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen etkili mentorluk ve liderlik geliştirme uygulamaları oluşturmalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır.



### NASIL KULLANILIR:

- Planlama ve uygulama sırasında temel unsurların kapsandığından emin olmak için bu kontrol listesine başvurun.
- İlerlemeyi takip etmek ve gerektiğinde uygulamaları ayarlamak için kontrol listesini düzenli olarak inceleyin.
- Geri bildirim oturumlarında başarılarınızı değerlendirmek, iyileştirilecek alanları belirlemek ve büyüme hedefleri belirlemek için bir öz değerlendirme aracı veya tartışma konusu olarak kullanın.

- ☐ Kurumumdaki kadın liderleri belirleyip onlara mentorluk yapmaları için davet ediyorum.
- ☐ Mentorları ve danışanları kariyer hedeflerine ve mesleki ilgi alanlarına göre eşleştiriyorum.
- ☐ Düzenli kontroller, hedef belirleme ve yapılandırılmış aktiviteler içeren bir mentorluk planı oluştuyorum.
- ☐ Mentorlara etkili mentorluk uygulamaları hakkında kaynaklar ve rehberlik sağlıyorum.
- ☐ Programın başında hem mentorlar hem de mentorluk alanlar için beklentilerimi netleştiriyorum.
- ☐ Mentorlar ve danışanlar için ortak deneyimleri ve zorlukları tartışmak üzere grup görüşmeleri planlıyorum.
- ☐ Mentorluk sonuçlarını anketler veya geri bildirim oturumları aracılığıyla takip ediyorum ve izliyorum.
- ☐ Mentorlara ve danışanlara herhangi bir sorunla karşılaşmaları halinde sürekli destek sağlıyorum.
- ☐ Programın aktivitesini değerlendiriyorum ve geri bildirimlere göre ayarlamalar yapıyorum.
- ☐ Katılımı teşvik etmek için başarılı mentorluk ilişkilerini ve başarıları belgeliyorum.
- ☐ Liderlik rollerindeki cinsiyet dengesini anlamak için mevcut temsili değerlendiriyorum.
- ☐ Kadın temsili için yıllık dönüm noktaları içeren net, ulaşılabilir hedefler belirledim.
- ☐ Kadın liderleri aktif olarak aramak ve desteklemek için işe alım ve terfi stratejilerimi güncelliyorum.
- ☐ Kadınlara yönelik sporda beceri geliştirmeye odaklı liderlik atölyeleri ve eğitim oturumları düzenliyorum.
- ☐ Kadın rol modellerini kutluyor ve onların başarılarını bültenlerde, sosyal medyada ve takdir aktivitelerinde duyurarak teşvik ediyorum.

## GÜVENLİ VE KAPSAYICI EĞİTİM ORTAMLARI

*Tüm sporcuların saygı duyulduğunu, desteklendiğini ve en iyi performanslarını sergileyebildiğini hissetmelerini sağlamak için güvenli ve kapsayıcı bir eğitim ortamı yaratmak esastır. Bu, ayrımcılığı, tacizi ve önyargıyı önleyen, aynı zamanda olumlu etkileşimleri ve eşit fırsatları teşvik eden uygulamaları hayata geçirmeyi içerir. Güvenli bir eğitim ortamı yalnızca katılımcıların refahını korumakla kalmaz, aynı zamanda bir güven ve kapsayıcılık kültürü de besler.*

Bu bölüm, cinsiyet veya geçmişte bakılmaksızın herkesin gelişebileceği bir eğitim alanı oluşturmak ve sürdürmek için pratik stratejiler sunar.

### 1. Bir davranış kuralları geliştirin ve uygulayın

Davranış kurallarının taslağını hazırlayın:

- Kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışları açıkça tanımlayın; saygılı dil, kapsayıcılık, ayrımcılık yapmama ve taciz karşıtlığı gibi konuları ele alın.
- Cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsel yönelim ve yetenek dahil olmak üzere çeşitliliğe saygı göstermenin önemini vurgulayın.

Paydaşları dahil edin:

- Kuruluşun değerlerini yansıttığından ve onların özel endişelerine hitap ettiğinden emin olmak için kuralların oluşturulmasına antrenörleri, personeli ve sporcu temsilcilerini dahil edin.

Dağıtın ve eğitin:

- Davranış kurallarını, antrenörler, sporcular ve personel dahil olmak üzere kuruluşun tüm üyeleriyle paylaşın.
- Kodu detaylı bir şekilde incelemek, senaryoları tartışmak ve beklentileri netleştirmek için zorunlu atölye çalışmaları veya bilgilendirme oturumları düzenleyin.

Posterler ve materyallerle vurgulayın:

- Koddaki önemli noktaları eğitim alanlarında, soyunma odalarında ve ortak alanlarda görsel hatırlatıcı olarak sergileyin.
- Kodu yeni üyeler ve gönüllüler için hazırlanan oryantasyon materyallerine ekleyin.

### 2. Bir raporlama mekanizması kurun

Bir raporlama sistemi seçin:

Gizliliği garanti eden bir yöntem seçin, örneğin:

- Sporcuların kimliklerini açıklamadan şikayetlerini iletebilecekleri anonim bir çevrimiçi form.
- Eğitimli bir kişi (örneğin İK veya harici bir danışman) tarafından izlenen özel bir e-posta.
- Sporcuların yazılı şikayetlerini iletebilecekleri, gizli bir alanda bulunan güvenli bir fiziksel bırakma kutusu.

Bir irtibat kişisi eğitin:

- Bildirimleri izlemek, şikayetleri hassasiyetle ele almak ve uygun eylemi gerçekleştirmek için sorumlu bir kişi (örneğin, İK temsilcisi, çeşitlilik görevlisi) atayın.
- Bu kişinin şikayetleri gizli ve tarafsız bir şekilde ele alma konusunda eğitim aldığından emin olun.

Raporlama sürecini iletin:

- Sporcuları, antrenörleri ve personeli raporlama seçenekleri hakkında bilgilendirin ve onlara gizlilik ve misillemelerden korunma konusunda güvence verin.
- Ortak alanlara bildirim sisteminin nasıl kullanılacağına dair açık talimatlar asın ve bunları dahili iletişim kanalları aracılığıyla dağıtın.

Takip edin ve harekete geçin:

- Şikayetleri derhal ve kapsamlı bir şekilde araştırın.
- Olayın ciddiyetine göre arabuluculuk, danışmanlık veya disiplin tedbirleri gibi gerekli eylemleri uygulayın.

### **3. Antrenörlere kapsayıcı ortamlar yaratma konusunda eğitim sağlayın**

Bir eğitim müfredatı geliştirin:

- Bilinçsiz önyargıları tanıma, kadın ve ötekileştirilmiş sporcuların özel ihtiyaçlarını anlama ve destekleyici bir eğitim ortamı yaratma gibi konuları ele alın.
- Becerileri pekiştirmek için pratik senaryolar ve rol yapma egzersizleri ekleyin.

Düzenli atölyeler planlayın:

- Spor ortamında kapsayıcılık ve saygı konusunda tüm antrenörlere yıllık veya iki yılda bir zorunlu eğitim seansları sunun.

Deneyimli kolaylaştırıcıları dahil edin:

- Oturumları yönetmek için spor ve kapsayıcılık konusunda uzmanlaşmış dış uzmanlar veya çeşitlilik danışmanlarıyla ortaklık kurun ve eğitmenlerin hem içerik hem de bağlam konusunda uzman olduğundan emin olun.

Değerlendirin ve sürekli destek sağlayın:

- Her atölyeden sonra antrenörlerden geri bildirim isteyin ve ilerlemeyi tartışmak ve devam eden zorlukları ele almak için takip seansları düzenleyin.
- Antrenörlere günlük çalışmalarında başvurabilecekleri kapsayıcılık en iyi uygulamalarına ilişkin el kitapları gibi kaynaklar sağlayın.

### **ÇALIŞTAY ÖRNEĞİ: KAPSAYICI EĞİTİM ORTAMLARI OLUŞTURMA**

Önerilen çalıştayın hedefleri:

- Kapsayıcılığın önemini ve farklı sporcuların karşılaştığı zorlukları anlamak.
- Sporcu deneyimlerini etkileyen önyargıları belirlemek ve azaltmak.
- Güvenli ve destekleyici eğitim ortamları yaratma becerilerini geliştirmek.
- Kişisel kapsayıcılık uygulamaları için uygulanabilir adımlar oluşturmak.
- Sürekli öğrenmeye ve kapsayıcılığı desteklemeye kendimizi adadık.

| Çalıştay segmenti                             | Süre      | Aktiviteler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Amaç                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sporda kapsayıcılığa giriş                    | 20 dakika | <b>Sunum:</b> Sporda kapsayıcılığa genel bakış, önemi ve kadın ve dışlanmış sporcuların karşılaştığı ortak zorluklar<br><b>Grup tartışması:</b> Katılımcılar sporlardaki kapsayıcılık veya engellerle ilgili kişisel deneyimlerini paylaşıyorlar                                                                                                                                                                  | Katılımcıların kapsayıcılığın önemini anlamalarına ve farklı sporcuların karşılaştığı ortak zorlukları tanımalarına yardımcı olun                                                               |
| Bilinçsiz önyargıyı anlamak                   | 30 dakika | <b>Etkileşimli egzersiz:</b> Katılımcılar bilinçsiz önyargı hakkında kısa bir testi tamamlarlar<br><b>Vaka çalışması:</b> Bilinçsiz önyargının sporda kapsayıcılığı etkilediği bir vaka çalışmasını inceleyin<br><b>Küçük grup tartışması:</b> Önyargılar eğitim ortamlarını nasıl etkileyebilir?                                                                                                                 | Bilinçsiz önyargılara ilişkin farkındalığı artırmak ve bunların sporcuların deneyimlerini ve eğitimdeki kapsayıcılığı nasıl etkileyebileceğini göstermek                                        |
| Güvenli ve saygılı eğitim ortamları yaratmak  | 45 dakika | <b>Rol yapma egzersizi:</b> Katılımcılar senaryoları canlandırırlar (örneğin, eğitim sırasında saygısız dil kullanımı veya çatışmaların çözümü).<br><b>Grup geri bildirimi:</b> Cevaplara yapıcı geri bildirim sağlayın<br><b>Saygılı dil için ipuçları:</b> Eğitimci, kapsayıcı dil kullanımı ve saygılı standartlar belirleme konusunda en iyi uygulamaları tartışıyor                                          | Katılımcıların farklı grupların ihtiyaçlarını belirlemesini ve ele almasını sağlayarak antrenörlüğe daha kapsayıcı bir yaklaşım teşvik edin.                                                    |
| Kapsayıcılık için bir eylem planı geliştirmek | 30 dakika | <b>Hedef belirleme egzersizi:</b> Katılımcılar kapsayıcı bir eğitim ortamı yaratmak için kişisel hedefler belirlerler.<br><b>Eylem planı geliştirme:</b> Her katılımcı belirli adımlar içeren bir eylem planı taslağı hazırlar (örneğin, davranış kurallarının uygulanması, iletişim tarzının ayarlanması).<br><b>Akranlarla değerlendirme:</b> Geri bildirim almak için planlarınızı bir partnerinizle paylaşın. | Katılımcıların, eğitim ortamlarında kapsayıcılığı teşvik etmek için gerçekçi ve uygulanabilir bir plan oluşturarak atölye çalışmalarından edindikleri bilgileri uygulamalarına olanak sağlayın. |
| Soru-Cevap ve kapanış konuşmaları             | 10 dakika | <b>Açık soru-cevap:</b> Katılımcılar son sorularını sorabilir veya önemli çıkarımlarını paylaşabilirler.<br><b>Özet:</b> Eğitimci, ana noktaları vurgular ve katılımcıları kapsayıcılığı teşvik etmeye teşvik eder.                                                                                                                                                                                               | Çalıştay hedeflerini güçlendirin, kalan soruları yanıtlayın ve kapsayıcılığa yönelik devam eden bağlılığı teşvik edin                                                                           |

Bu çalıştayın sonunda katılımcılar:

- Kapsayıcılığın önemini fark edin ve farklı sporcuların karşılaştığı zorlukları anlayacaklar.
- Kendi önyargılarını tanımlayın ve bunların sporcu deneyimlerini nasıl etkileyebileceğini anlayacaklar.
- Güvenli, saygılı ve destekleyici eğitim ortamları yaratma becerilerinizi gösterecekler.
- Rollerinde kapsayıcılığı teşvik edecek adımlar içeren kişiselleştirilmiş bir eylem planı geliştirecekler.
- Sürekli öğrenmeye ve kapsayıcılık uygulamalarını hayata geçirmeye kararlı olacaklar.

### 3. Saygılı bir şekilde iletişim kurmak

Etkili, saygılı iletişim, olumlu, kapsayıcı bir spor ortamı oluşturmanın temel bir bileşenidir. Cinsiyete duyarlı bir dil kullanarak ve kelimelerin ve eylemlerin başkalarını nasıl etkilediğinin farkında olarak, spor profesyonelleri cinsiyet eşitliğini destekleyebilir ve karşılıklı saygı kültürünü teşvik edebilir.

#### Kapsayıcı bir dil kullanın:

- “Erkekler” gibi cinsiyete özgü terimler yerine, “takım”, “sporcular” veya “herkes” gibi herkesi kapsayan terimler kullanın.
- Her bireyin tercih ettiği zamirleri ve unvanları kullanmaya çaba gösterin. Bu küçük adım kişisel kimliğe saygıyı gösterir ve kapsayıcılığı güçlendirir.

#### Saygılı etkileşimi teşvik edin:

- Başkaları konuşurken dikkatle dinleyerek, onların fikirlerini kabul ederek ve düşünceli bir şekilde yanıt vererek saygı gösterin.
- Cinsiyet kalıplarını güçlendiren yorumlardan uzak durun. Örneğin, cinsiyete dayalı yetenekler veya roller hakkında varsayımlarda bulunmaktan kaçının.

#### Açık ve destekleyici diyalogu teşvik edin:

- Herkesin fikir, geri bildirim ve endişelerini paylaşma fırsatına sahip olduğundan emin olun. Daha sessiz ekip üyelerini katılmaya teşvik edin.
- Geri bildirim verirken, bireyin çabalarına ve gelişmelerine odaklanın ve katkılarını istemeden azaltabilecek her türlü dilden kaçının.

#### İstenmeyen önyargıları giderin ve yanlış adımları düzeltin:

- Duyarsız veya önyargılı olabilecek bir dil kullandığınızı fark ederseniz, bunu açıkça kabul edin, düzeltin ve deneyimden ders çıkarın. Bu, büyümeyi ve başkalarına saygıyı modeller.
- Ekip üyelerini, önyargılı dil veya eylem örneklerini yapıcı bir şekilde nazikçe belirtmeye teşvik edin.

### 4. Karma cinsiyetli eğitim oturumları düzenleyin

#### Dengeli antrenman tatbikatları planlayın:

- Karma bayrak yarışları, küçük saha oyunları veya çiftlerin veya küçük grupların birlikte çalışarak görevleri tamamladığı beceri egzersizleri gibi iş birliğini ve takım çalışmasını teşvik eden aktiviteler tasarlayın.

#### Takım oluşturma faaliyetlerini teşvik edin:

- Antrenman oturumlarınıza, uygulama öncesi veya sonrasında grup tartışmaları veya güven oluşturma aktiviteleri gibi işbirliğini ve saygıyı vurgulayan ekip kurma egzersizlerini dahil edin.

#### Grup eşleşmelerini döndürün:

- Sporcuların her seansta farklı takım arkadaşlarıyla antrenman yapma fırsatına sahip olmalarını sağlayın; bu, cinsiyetler ve beceri seviyeleri arasında uyum sağlamayı, anlayışı ve saygıyı teşvik eder.

#### Saygılı davranış için temel kuralları belirleyin:

- Karma cinsiyetli etkileşimler için karşılıklı saygı, destek ve adil oyuna odaklanan net kuralları iletin.

- Antrenörler, etkileşimlerin olumlu kalmasını ve saygılı davranışların güçlendirilmesini sağlamak için seansları izlemelidir.

#### Oturum sonrası değerlendirmeleri kolaylaştırın:

- Her oturumun sonunda, deneyimlerini yansıtmaları ve ekip çalışması ve saygı konusunda çıkarımları tartışmaları için grubu bir araya getirin. Gelecekteki karma cinsiyet eğitimini sürekli olarak iyileştirmek için geri bildirimi teşvik edin.

#### Güvenli ve kapsayıcı eğitim ortamları için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, antrenörler, takım liderleri ve spor personelinin güvenli, saygılı ve kapsayıcı eğitim ortamları oluşturması ve sürdürmesi için pratik bir araç görevi görür. Ayrımcılığı önlemek, olumlu etkileşimleri teşvik etmek ve tüm sporcuların değerli ve desteklenmiş hissetmesini sağlamak için uygulanabilir adımlar sağlar.



#### **KULLANIM ŞEKLİ:**

- Eğitim politikalarını uygulamadan veya oturumları düzenlemeden önce her kontrol listesi ögesini inceleyin. Mevcut uygulamaların kapsayıcılık hedefleriyle uyumlu hale getirilmesi için ayarlanması gereken alanları belirleyin.
- Kapsayıcı uygulamaların tutarlı bir şekilde uygulanmasını sağlamak için kontrol listesine başvurun; örneğin, dönüşümlü grup eşleştirmeleri ve saygılı davranış kuralları belirleyin.
- Kontrol listesini, neyin iyi çalıştığını ve nerede iyileştirmelerin gerektiğini değerlendirmek için bir yansıtma aracı olarak kullanın. Antrenman uygulamalarını sürekli olarak iyileştirmek için sporculardan geri bildirim toplayın.

- ☐ Kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışları açıkça tanımlayın; saygılı dil, kapsayıcılık, ayrımcılık yapmama ve taciz karşıtlığı konularını ele alın.
- ☐ Cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsel yönelim ve yetenek gibi çeşitliliğe saygı göstermenin önemini vurgulayın.
- ☐ Kurumsal değerleri yansıttığından emin olmak için kuralların oluşturulmasına antrenörleri, personeli ve sporcu temsilcilerini dahil edin.
- ☐ Kodu tüm üyelere dağıtın ve beklentileri gözden geçirmek ve netleştirmek için zorunlu atölyeler düzenleyin.
- ☐ Koddaki önemli noktaları eğitim alanlarında görüntüleyin ve yeni üyeler için oryantasyon materyallerine ekleyin.
- ☐ Anonim bir çevrimiçi form, özel bir e-posta veya güvenli bir posta kutusu gibi gizli bir bildirim sistemi seçin.
- ☐ Şikayetleri hassasiyetle ve gizlilikle ele alacak eğitilmiş bir kişi (örneğin İK veya çeşitlilik görevlisi) atayın.
- ☐ Tüm üyeleri raporlama seçenekleri hakkında bilgilendirin ve onlara gizlilik ve misillemelerden korunma konusunda güvence verin.
- ☐ Ortak alanlarda ve iç iletişimde nasıl bildirim yapılacağına dair net talimatlar yayınlayın.

- ☐ Şikayetleri derhal araştırın ve olayın ciddiyetine göre gerekli işlemleri uygulayın.
- ☐ Bilinçsiz önyargıları, farklı sporcuların ihtiyaçlarını ve destekleyici bir eğitim ortamı stratejilerini kapsayan bir müfredat geliştirin.
- ☐ Kapsayıcılık becerilerini güçlendirmek için pratik senaryolar ve rol yapma egzersizleri ekleyin.
- ☐ Tüm antrenörler için kapsayıcılık konusunda zorunlu atölyeler planlayın; bu atölyeler her yıl veya iki yılda bir düzenlenmelidir.
- ☐ Oturumları yönetmek ve uzmanlık sağlamak için harici çeşitlilik danışmanlarıyla ortaklık kurun.
- ☐ Her atölyeden sonra geri bildirim toplayın ve antrenörlerin günlük çalışmalarında destek olmak için el kitapları gibi kaynaklar sunun.
- ☐ Karma bayrak yarışları, küçük saha oyunları ve takım çalışması egzersizleri gibi işbirliğini teşvik eden dengeli tatbikatlar planlayın.
- ☐ Grup tartışmaları veya güven oluşturma egzersizleri gibi işbirliğini vurgulayan ekip oluşturma aktivitelerini dahil edin.
- ☐ Sporcuların her seansta farklı takım arkadaşlarıyla çalışmasını sağlayarak saygı ve uyumu teşvik etmek için eşleşmeleri değiştirin.
- ☐ Karşılıklı saygı, destek ve adil oyuna odaklanarak saygılı davranış için temel kurallar belirleyin.
- ☐ Karma cinsiyetli eğitim deneyimlerini sürekli olarak iyileştirmek için oturum sonrası değerlendirmeleri kolaylaştırın ve geri bildirim toplayın.

## İLERLEME İÇİN VERİ TOPLAMA VE İZLEME

*Sporlarda cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılığı tesis etmek yalnızca ilk çabalardan fazlasını gerektirir; devam eden hesap verebilirlik gerektirir. Verileri sistematik olarak toplayıp analiz ederek, kuruluşlar kadın sporcular ve personel için mevcut deneyimler, zorluklar ve fırsatlar hakkında değerli içgörüler elde edebilir. Düzenli veri toplama, iyileştirme alanlarını belirlemeye, ilerlemeyi ölçmeye ve kanıta dayalı karar vermeyi bilgilendirmeye yardımcı olur.*

Bu bölümde, anketler yoluyla geri bildirim toplama, eylem planlarını şekillendirmek için verileri kullanma ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasını ve sürdürülmesini sağlamak için değişiklikleri sürekli izleme konusunda pratik adımlar özetlenmektedir.

### 1. Kadın sporcuların memnuniyetini, fırsatlarını ve engellerini değerlendirmek için düzenli anketler yapın

Amaç: Kadın sporcuların organizasyon içindeki deneyimleri, fırsatlara erişimleri ve karşılaştıkları zorluklar hakkında fikir toplamak.

#### Anketin tasarlanma adımları:

*Sıklık:* Güncel içgörülerini garantilemek için her yıl anketler yapın.

*Biçim:* Nicel ve nitel verileri toplamak için çoktan seçmeli, Likert ölçeği (derecelendirme) ve açık uçlu soruların bir karışımını kullanın.

#### Anketin odak alanları:

*Memnuniyet düzeyleri:* Sporcuların eğitim, tesisler ve destek konusundaki genel memnuniyetlerini değerlendirin.

*Fırsatlara erişim:* Sporcuların gelişime, yarışmalara ve kaynaklara eşit erişim algısını değerlendirin.

*Algılanan engeller:* Karşılaştıkları belirli zorlukları veya önyargıları tanımlayın.

*Kapsayıcılık ve güvenlik:* Sporcuların organizasyon içindeki güvenlik ve kapsayıcılık duygusunu ölçün.

#### Örnek anket soruları:

##### Memnuniyet düzeyleri:

- “Eğitiminizi desteklemek için sağlanan olanaklardan 1-5 arasında ne kadar memnunsunuz?”
- “Bu organizasyonda bir sporcu olarak değerli ve saygı duyulan biri olduğunuzu hissediyor musunuz? (Evet/Hayır) Lütfen açıklayın.”

##### Fırsatlara erişim:

- “Eğitim ve gelişim fırsatlarına erkek meslektaşlarınızla eşit erişime sahip olduğunuza inanıyor musunuz? (Evet/Hayır)”
- “Atletik gelişiminizi destekleyen yarışmalara, aktivitelere veya kaynaklara yeterli erişiminiz oldu mu? (Evet/Hayır) Lütfen açıklayın.”

##### Algılanan engeller:

- “Kurum içinde ilerlemenizde herhangi bir engelle karşılaştınız mı?”
- “Kuruluştaki herhangi bir önyargı veya ayrımcılıkla karşılaştınız mı? (Evet/Hayır) Lütfen açıklayın.”

##### Kapsayıcılık ve güvenlik:

- “Eğitim ortamınızda kendinizi güvende ve desteklenmiş hissediyor musunuz? (1 – Hiç – 5 – Tamamen)”
- “Ortamı daha kapsayıcı hale getirmek için hangi iyileştirmeleri önerirsiniz?”

#### Analiz ve kullanım:

- Anket sonuçlarını analiz ederek eğilimleri veya tekrar eden sorunları belirleyin.
- Bulguların bir özetini liderlik ve ilgili departmanlarla paylaşarak politika ayarlamalarına rehberlik edin.

## **2. Eylem planları oluşturmak, politikaları ayarlamak ve kaynakları etkili bir şekilde tahsis etmek için verileri kullanın**

Amaç: Veri toplama sürecinden elde edilen içgörüler, kuruluş içinde cinsiyet dengesini ve kapsayıcılığı iyileştiren eyleme dönüştürülebilir adımlara dönüştürmek.

Somut adımlar:

#### Verileri inceleyin ve boşlukları belirleyin:

- Anket sonuçlarını, cinsiyet oranlarını ve çeşitlilik raporu bulgularını analiz edin.
- Koçlukta yetersiz temsil veya kadın sporcular için kaynak eksikliği gibi belirli boşlukları belirleyin.

#### Hedeflenen eylem planları geliştirin:

- Belirlenen her alan için, boşluğu gidermek için belirli adımları ana hatlarıyla belirtin. Örneğin:
- Liderlikte yetersiz temsil: Kadınlara mentorluk ve eğitim programları sunarak liderlik potansiyeli yaratın.

Kaynak tahsisi: Anketler kadın sporcuların belirli olanaklara erişimden yoksun olduğunu gösteriyorsa, bu kaynakları iyileştirmek için bütçe ayırın.

#### Bulgulara göre politikaları ayarlayın:

- Verilerde bulunan yinelenen sorunları gidermek için politikaları güncelleyin. Örneğin:
- Anketler önyargı veya ayrımcılığı ortaya çıkarırsa daha katı ayrımcılık karşıtı politikalar uygulayın.
- İş ve özel yaşam taleplerini dengelemek önemli bir engel teşkil ediyorsa, kadın çalışanlar için esnek çalışma saatleri seçenekleri sunun.

#### Kaynakları ihtiyaç duyulan yere yeniden tahsis edin:

- Cinsiyet eşitliği girişimlerini desteklemek için ek fon veya desteğe nerede ihtiyaç duyulduğunu belirlemek amacıyla verileri kullanın.

#### Örnek:

Veriler kadınlarda daha düşük memnuniyet veya katılım oranları gösteriyorsa kadın sporcu programlarına ayrılan bütçeyi artırın.

#### Üç aylık kontrol noktaları oluşturun:

- Uygulanan değişikliklerin aktivitesini izlemek için üç aylık incelemeler planlayın.
- Devam eden geri bildirimlere ve veri güncellemelerine göre eylem planlarını veya kaynak tahsislerini ayarlayın.

#### Örnek:

Anket verileri kadın sporcuların tesislerden daha az memnun olduğunu ortaya koyarsa, kadın soyunma odalarını iyileştirmek, eğitim ekipmanları eklemek veya güvenlik önlemlerini artırmak için fonları yeniden tahsis edin.

## Veri toplama ve ilerlemenin izlenmesi için kontrol listesi

Bu kontrol listesi, İK ekipleri, program yöneticileri, çeşitlilik ve kapsayıcılık görevlileri ve spor organizasyonlarındaki liderler içindir ve organizasyonların cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı sistematik olarak takip etmesine, değerlendirmesine ve iyileştirmesine yardımcı olmak için yapılandırılmış bir araç görevi görür.



### KULLANIM ŞEKLİ:

- Veri toplamaya başlamadan önce, anketler ve raporlama mekanizmaları için net bir plan oluşturmak üzere kontrol listesindeki her bir maddeyi inceleyin. Bu, yaklaşımınızın kapsamlı ve temel alanlara odaklanmış olmasını sağlar.
- Anket sonuçlarını toplarken, analizde tutarlılığı sağlamak için kontrol listesini kullanın ve memnuniyet, erişim, engeller ve kapsayıcılığa odaklanın. Ele aldığınız her maddeyi işaretleyin.
- Veri analizinin ardından, belirli eylem planları geliştirmek ve politikaları ayarlamak veya gerektiği gibi kaynakları tahsis etmek için kontrol listesini kullanın. Devam eden ilerlemeyi izlemek ve yaklaşımları iyileştirmek için üç aylık inceleme ögelerini kullanın.

- ⇒ Kadın sporcular için memnuniyeti, fırsatları, engelleri ve kapsayıcılığı değerlendirmek amacıyla yıllık anketler planlayın.
- ⇒ İyi bir geri bildirim için anketleri farklı soru tiplerinin (çoktan seçmeli, Likert ölçeği, açık uçlu) karışımıyla tasarlayın.
- ⇒ Temel odak alanlarını ekleyin: memnuniyet düzeyleri, fırsatlara erişim, algılanan engeller ve güvenlik ve kapsayıcılık duygusu.
- ⇒ Tekrar eden temaları ve eğilimleri belirlemek için anket sonuçlarını düzenli olarak analiz edin.
- ⇒ Bilinçli kararlar almak için bulgularınızı liderlik ve departmanlarla paylaşın.
- ⇒ Toplanan verileri inceleyerek boşlukları veya yetersiz temsil alanlarını tespit edin.
- ⇒ Belirlenen boşlukları gidermek için belirli, hedefli eylem planları geliştirin (örneğin, mentorluk programları, kaynak tahsisi).
- ⇒ Önyargı, ayrımcılık veya planlama ihtiyaçları gibi tekrar eden sorunları ele almak için gerektiği şekilde politikaları ayarlayın.
- ⇒ Belirlenen ihtiyaçları desteklemek için kaynakları etkili bir şekilde yeniden tahsis edin (örneğin, tesis iyileştirmeleri veya kadın sporcular için ek programlar).
- ⇒ Uygulanan değişikliklerin aktivitesini değerlendirmek için üç ayda bir kontrol noktaları oluşturun.
- ⇒ Devam eden geri bildirimler ve güncellenen veriler doğrultusunda eylem planlarını ayarlayın veya kaynakları yeniden tahsis edin.
- ⇒ Sürdürülebilir etkiyi garanti altına almak için toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine yönelik ilerlemeyi izlemeye devam edin.

## SONUÇ

Sporda cinsiyet eşitliğini sağlamak, sporcular, antrenörler, hakemler ve spor organizasyonlarından sürekli bağlılık ve proaktif çabalar gerektirir. Bu rehber, kapsayıcılığı teşvik etmenize, engelleri ele almanıza ve sporun tüm seviyelerinde eşit fırsatlar yaratmanıza yardımcı olacak pratik araçlar, stratejiler ve yönergeler sağlamıştır. Bu rehberde özetlenen adımları uygulayarak, dahil olan herkes için daha çeşitli, saygılı ve güçlendirici bir ortama katkıda bulunursunuz.

Gerçekten kapsayıcı bir spor ortamı yaratmak, çeşitli alanlarda anlayış, eylem ve bağlılık gerektirir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabalarınıza rehberlik edecek temel ilkeler şunlardır:

- Cinsiyet eşitliğinin temel kavramlarını ve bunu sporda başarmanın neden önemli olduğunu anlayarak başlayın. Bu temel bilgi, yaklaşımınızı ve bağlılığınızı güçlendirecektir.
- Kadın sporcuların ve spor profesyonellerinin sıklıkla karşılaştığı klişeler, eşitsiz ücret ve sınırlı liderlik fırsatları gibi zorlukları fark edin. Bu engelleri ortadan kaldırmak ve herkes için eşit bir oyun alanı yaratmak için aktif olarak çalışın.
- Cinsiyete duyarlı dil kullanmak, kapsayıcı işe alım süreçleri oluşturmak ve misafirperver bir ortam yaratmak için mentorluk programlarını desteklemek gibi en iyi uygulamaları kullanın.
- Kuruluşunuzun tüm seviyelerinde eşit temsili sağlamak için somut adımlar atın. Kadın temsili için ulaşılabilir hedefler belirleyin, kadın rol modellerini kutlayın ve kadınları liderlik rollerine terfi ettirin. Bu eylemler hem kuruluşunuzu hem de daha geniş spor topluluğunu güçlendirecektir.

### Cinsiyet eşitliğini uygulamaya koymak

- ☑ Sporlarda cinsiyet eşitliğini sağlamak, bağlılık, artan eylemler ve kolektif çaba gerektiren sürekli bir yolculuktur. Bu rehberin ilkelerini gerçek değişime dönüştürmeye yardımcı olacak dört pratik adım şunlardır:
- ☑ Bu rehberi bir başlangıç noktası olarak kullanın ve kuruluşunuz içinde kapsayıcılık hakkında devam eden tartışmaları teşvik edin. Bilginizi güncel tutun ve cinsiyet eşitliğini çabalarınızın ön saflarında tutmak için ekibinizle düzenli olarak içgörüler paylaşın.
- ☑ İşe alım dilini gözden geçirmek veya bir mentorluk programı kurmak gibi birkaç temel eylemi uygulayarak başlayın. Bu girişimler kök saldıkça, kuruluşunuzun tüm alanlarında kapsayıcılığı teşvik etmek için kademeli olarak ek eylemler uygulayın.
- ☑ Sporcuları, antrenörleri, personeli ve diğer paydaşları cinsiyet eşitliğine olan bağlılığa aktif olarak dahil edin. Birleşik bir çaba yaratmak, kapsayıcılığın spor topluluğunuz içinde paylaşılan bir sorumluluk haline gelmesini sağlar.
- ☑ Kuruluşunuzun ilerlemesini düzenli olarak değerlendirin. Geri bildirim toplayın, başarıları takip edin ve stratejilerinizi neyin işe yaradığına ve nerede iyileştirmelerin gerekli olduğuna göre ayarlayın. Bu yansıtıcı yaklaşım ivmeyi devam ettirir ve kalıcı etkiyi garantilemeye yardımcı olur.



**Co-funded by  
the European Union**

Avrupa Birliği tarafından müřterek olarak finanse edilmiřtir.

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. Ancak ifade edilen görüşler ve fikirler yalnızca yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eğitim ve Kùltür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaz. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.