

Parità di genere
nell'allenamento



D4.1

Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori

Pacchetto di lavoro 4

Attività 4.1

Capofila:

European Network of Sport Education



Co-funded by
the European Union

WWW.SHECOACH.EU

Cofinanziato dall'Unione Europea. Le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'Agenzia Esecutiva per l'Istruzione, l'Acultura e lo Sport (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali opinioni e punti di vista. Progetto: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023.

Informazioni sul documento

Pacchetto di lavoro	4: Quadro per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori
Compiti	4.1 Sviluppo di un quadro per l'integrazione della dimensione di genere
Risultato	D4.1 Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione dei coach
Titolo (se diverso da quello del risultato atteso)	
Capofila	European Network of Sport Education (Rete europea per l'educazione allo sport)
Referente	Iris Španjol, iris@sporteducation.eu
Partner responsabile per la relazione	European Network of Sport Education
Livello di diffusione	Pubblico
Abstract	Il presente documento – <i>D4.1 Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori</i> – è stato elaborato nell'ambito del WP4 del progetto SheCOACH e fornisce una panoramica del quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori. Questo quadro offre una guida pratica per integrare la parità di genere nei sistemi di formazione degli allenatori. Sviluppato nell'ambito del progetto SheCOACH, si basa sui risultati del nostro programma di sviluppo delle capacità e mira a sostenere i fornitori di formazione per allenatori e le organizzazioni sportive nell'adozione di misure significative verso pratiche inclusive dal punto di vista del genere. Per "integrazione" si intende il processo di incorporazione delle questioni di genere nei contenuti fondamentali dei programmi di formazione per allenatori sportivi o dei seminari di formazione. Il documento esplora come le istituzioni possono valutare la loro capacità attuale, identificare le condizioni necessarie per l'integrazione e applicare strategie sensibili al genere in tutti i loro programmi di studio e metodi di insegnamento. Include strumenti quali audit di genere e liste di controllo e delinea come sviluppare piani d'azione, assegnare ruoli e monitorare i progressi. Vengono inoltre forniti esempi di buone pratiche e lezioni apprese dai paesi partner e oltre l', al fine di sostenere l'adattamento locale. Promuovendo le pari opportunità e una maggiore rappresentanza delle donne nel coaching, il quadro incoraggia un cambiamento a lungo termine nel modo in cui gli allenatori vengono formati e sostenuti. È concepito come un documento vivo, in grado di evolvere con le esigenze delle istituzioni e le realtà della professione di allenatore.

Stato

Versione definitiva

Versione(i) e data(e)

v.1.0: 30 luglio 2025 (versione IT)
v.1.0: 23 luglio 2025 (versione definitiva, versione EN)
v.0.3: 19 luglio 2025 (bozza, versione EN)
v.0.2: 17 luglio 2025 (bozza, versione EN)
v.0.1: 16 luglio 2025 (bozza, versione EN)

Si prega di citare come:

SheCOACH: Gender Equality in Coaching – *D4.1 Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori (2025)*. Partner responsabile: European Network of Sport Education. Numero di riferimento del progetto: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu



Tutti i risultati pubblici di SheCOACH sono concessi in licenza Creative Commons Attribution – NonCommercial - ShareAlike 4.0 International public license, che consente di remixare, modificare e sviluppare il lavoro a fini non commerciali e di distribuire opere derivate solo con la stessa licenza, purché venga citata SheCOACH come creatrice originale.

Contenuti

Informazioni sul documento	2
1. Breve panoramica del progetto SheCOACH.....	6
1.1 Periodo di attuazione e consorzio	6
1.2 Obiettivi del progetto.....	6
1.3 Gruppi di attività, gruppi target e risultati principali con KPI.....	7
2. Introduzione.....	9
2.1 Scopo e obiettivi del quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori	9
2.2 Importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori	9
2.3 Metodologia e processo di sviluppo	10
2.4 Risultati chiave della ricerca SheCOACH	11
3. Valutazione della capacità istituzionale per la parità di genere.....	13
3.1 Comprensione della preparazione istituzionale	13
3.2 Indicatori chiave per una formazione al coaching sensibile al genere	14
3.3 Lista di controllo per l'autovalutazione delle istituzioni	14
4. Requisiti fondamentali per un'efficace integrazione della dimensione di genere	17
4.1 Impegno istituzionale e sostegno della leadership.....	17
4.2 Politiche e regolamenti per la parità di genere	17
4.3 Assegnazione delle risorse e sviluppo delle capacità.....	18
5. Quando, cosa e dove integrare la dimensione di genere nella formazione dei coach	19
5.1 Identificare le aree chiave per l'integrazione	19
5.2 Progettazione di un programma di studi inclusivo dal punto di vista del genere	19
5.3 Rappresentanza e partecipazione delle donne nel coaching	20
5.4 Approcci didattici e di apprendimento sensibili alle questioni di genere	20
6. Tecniche e strumenti per l'integrazione della dimensione di genere.....	21
6.1 Condurre un audit di genere nei programmi di coaching	21
6.2 Integrare la parità di genere nei programmi di certificazione degli allenatori.....	21
6.3 Moduli di formazione e materiali didattici.....	22
6.4 Affrontare i pregiudizi di genere e gli stereotipi nell'allenamento sportivo	22
7. Sviluppare un piano per l'integrazione della dimensione di genere	23
7.1 Componenti chiave di un piano di integrazione della dimensione di genere	23
7.2 Ruoli e responsabilità delle parti interessate	23

7.3 Definizione degli obiettivi e dei risultati attesi	24
7.4 Sistema di monitoraggio e valutazione per l'inclusione di genere.....	24
8. Strategie di attuazione per i fornitori di formazione per allenatori	25
8.1 Buone pratiche e casi di studio dai programmi di coaching	25
8.2 Superare gli ostacoli all'integrazione della dimensione di genere	68
9. Piano d'azione per le federazioni sportive e le associazioni di allenatori	70
9.1 Raccomandazioni politiche per gli organismi nazionali e regionali.....	70
9.2 Creare un ambiente di allenamento inclusivo.....	70
9.3 Rafforzare il tutoraggio e le reti di sostegno per le donne nell'allenamento	71
9.4 Campagne di sensibilizzazione e advocacy	71
10. Monitoraggio, valutazione e rendicontazione	72
10.1 Indicatori chiave di prestazione per la parità di genere nella formazione degli allenatori	73
10.2 Meccanismi di raccolta e comunicazione dei dati.....	73
10.3 Feedback e adattamento continuo delle strategie	74
11. Accessibilità digitale e diffusione.....	76
11.1 Sfruttare la piattaforma SheCOACH.....	76
11.2 Strategie per coinvolgere le parti interessate e i gruppi target	76
12. Conclusioni e raccomandazioni	77
12.1 Sintesi delle azioni chiave per l'integrazione della dimensione di genere.....	78
12.2 Orientamenti futuri e misure di sostenibilità	78
12.3 Invito all'azione per le organizzazioni sportive e i formatori di allenatori	78
Riferimenti	80

1. Breve panoramica del progetto SheCOACH

1.1 Periodo di attuazione e consorzio

SheCOACH: Gender Equality in Coaching è un **progetto Erasmus+ Sport**, con numero di accordo **101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023**, attuato a **Cipro, Grecia, Italia e Spagna** dal **02/01/2024** al **30/10/2026** (durata 34 mesi).

SheCOACH è un'iniziativa multi-stakeholder che coinvolge federazioni di pallacanestro, un'associazione di allenatori, organizzazioni della società civile (CSO), un istituto di istruzione superiore e organizzazioni esperte nel campo dell'allenamento sportivo, dell'educazione sportiva e della tecnologia. Nello specifico, il consorzio SheCOACH è composto dai seguenti **9 membri** provenienti da **7 paesi**:

Coordinatore del progetto:

- 1) CYPRUS BASKETBALL FEDERATION (CBF), Cipro (basketball.org.cy)

Partner:

- 2) SYMPLEXIS, Grecia (symplexis.eu)
- 3) ASSOCIAZIONE GRECA DEI COACH DI BASKET (GBCA o SEPK), Grecia (sepk.gr)
- 4) UNIVERSITÀ DI MURCIA (UMU), Spagna (um.es)
- 5) FEDERACIÓN DE BALONCESTO DE CASTILLA-LA MANCHA (FBCLM), Spagna (fbclm.net)
- 6) L'ORMA SSD ARL, Italia (ormainternational.eu)
- 7) SPORT COACHING EUROPE (SCE), Malta (sportcoachingeurope.org)
- 8) EUROPEAN NETWORK OF SPORT EDUCATION (ENSE), Austria (sporteducation.eu)
- 9) HUB FOR INNOVATION POLICY S.R.L (HIP), Romania (hubinno.eu).

1.2 Obiettivi del progetto

SheCOACH è un'iniziativa multi-stakeholder che mira a **contribuire alla parità di genere nell'allenamento sportivo promuovendo la partecipazione delle donne alla formazione degli allenatori (di pallacanestro)** in Grecia, Cipro, Italia e Spagna.

Gli obiettivi di SheCOACH sono i seguenti:

- Migliorare l'integrazione delle questioni di genere nei programmi di formazione/allenamento degli allenatori sportivi
 - Per "integrazione" si intende il processo di incorporazione delle questioni di genere nei contenuti fondamentali dei programmi di formazione o dei seminari di formazione per allenatori sportivi;
 - Il progetto mira a rendere le considerazioni di genere parte integrante ed essenziale dell'istruzione e della formazione complessiva degli allenatori sportivi, piuttosto che trattarle come componenti separate o emarginate;

- SheCOACH vuole garantire che le prospettive, le preoccupazioni e le questioni di genere siano costantemente affrontate e integrate in tutto il programma di studi o nei programmi educativi correlati.
- Sviluppare la consapevolezza e le competenze dei fornitori di formazione e qualifiche per allenatori al fine di includere elementi relativi al genere nei loro programmi e sistemi.
- Aumentare la consapevolezza delle autorità nazionali/regionali/locali responsabili dell'istruzione e/o dello sport per sviluppare/attuare politiche di integrazione della dimensione di genere nei sistemi di formazione degli allenatori.
- Sensibilizzare i club sportivi, le accademie e le scuole sui vantaggi di includere allenatrici donne e di incoraggiare la partecipazione delle donne, in particolare negli sport tradizionalmente dominati dagli uomini.
- Aumentare la partecipazione delle donne alla formazione/all'addestramento degli allenatori di pallacanestro.

1.3 Gruppi di attività, gruppi target e risultati principali con KPI

Gli obiettivi di SheCOACH saranno raggiunti attraverso l'attuazione dei seguenti gruppi di attività:

- Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualificazione degli allenatori sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei programmi di formazione degli allenatori *(tutti i rapporti di ricerca SheCOACH sono disponibili all'indirizzo www.shecoach.eu/resources).*
- Programma di sviluppo delle capacità online per formare i fornitori di formazione per allenatori sull'integrazione della dimensione di genere *(la descrizione completa del programma è disponibile all'indirizzo www.shecoach.eu/resources, mentre la piattaforma di e-learning shecoach-platform.eu è accessibile anche attraverso il sito web principale del progetto www.shecoach.eu).*
- Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori.
- Diffusione e sensibilizzazione.

I principali gruppi target del progetto SheCOACH sono:

- Federazioni nazionali e regionali di pallacanestro e altri sport
- Associazioni di allenatori
- Enti di formazione per allenatori (università, centri di formazione professionale, college, ecc.)
- Responsabili delle politiche sportive e dell'istruzione a livello locale, regionale e nazionale.

Inoltre, il progetto si rivolge alle federazioni sportive, in particolare quelle che si occupano di pallacanestro, insieme a club sportivi, accademie e scuole; reti di associazioni sportive; parti interessate e fornitori di servizi educativi a livello europeo e internazionale; studenti di educazione fisica e ricercatori in settori correlati; e il pubblico in generale.

I principali risultati attesi dall'attuazione del progetto SheCOACH sono i seguenti, che riflettono anche i principali indicatori chiave di prestazione (KPI) del progetto:

- Circa **80-100 membri del personale** di enti di formazione per allenatori con nuove competenze in materia di integrazione della dimensione di genere;
- Almeno **15 programmi/corsi di formazione per allenatori sportivi**, con moduli dedicati all'integrazione della dimensione di genere/alla nuova parità di genere;
- Almeno **50 autorità nazionali/regionali/locali nel campo dell'istruzione e dello sport** consapevoli dell'importanza di attuare politiche di integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori;
- Almeno **130 membri del personale/dirigenti/soci di club/accademie sportive** con una nuova consapevolezza dei vantaggi derivanti dall'inclusione delle donne allenatrici e dalla promozione della partecipazione femminile;
- Almeno **30.000 persone** raggiunte attraverso attività di divulgazione e sensibilizzazione.

2. Introduzione

2.1 Scopo e obiettivi del quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori

Il quadro per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori mira a fornire un approccio strutturato per integrare la parità di genere nei programmi di formazione degli allenatori. Affrontando le lacune esistenti in termini di conoscenze, politiche e pratiche istituzionali, questo quadro funge da guida pratica per i fornitori di formazione per allenatori, le federazioni sportive e i responsabili politici al fine di garantire un ambiente inclusivo, equo e favorevole alle allenatrici.

Gli obiettivi primari di questo quadro sono stabilire linee guida per valutare le prospettive di genere nella formazione degli allenatori, fornire strumenti e tecniche pratici per integrare la parità di genere nei programmi di studio, sostenere le istituzioni nello sviluppo di piani d'azione e meccanismi di monitoraggio che promuovano e sostengano un'istruzione inclusiva dal punto di vista del genere, garantire che la formazione degli allenatori rifletta adeguatamente le esperienze, i valori e i ruoli di leadership delle donne nello sport e facilitare gli sforzi di collaborazione tra federazioni sportive, istituzioni educative e parti interessate per promuovere la parità di genere nel coaching.

Incorporando le considerazioni di genere nella formazione e nello sviluppo professionale degli allenatori, il quadro garantisce che la prossima generazione di allenatori sia dotata delle competenze necessarie per promuovere un ambiente di allenamento inclusivo e diversificato.

2.2 Importanza dell'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori

L'integrazione della dimensione di genere è una strategia riconosciuta a livello mondiale per promuovere la parità di genere in vari settori, compreso quello sportivo. Nella formazione degli allenatori, l'integrazione della dimensione di genere significa garantire che la progettazione, il contenuto, l'erogazione e la valutazione dei programmi di formazione promuovano attivamente la parità di genere, sfidino gli stereotipi e creino percorsi per lo sviluppo delle allenatrici.

Gli studi hanno dimostrato che le donne allenatrici devono affrontare numerosi ostacoli, tra cui l'accesso limitato a ruoli dirigenziali e opportunità di avanzamento di carriera, pregiudizi istituzionali e stereotipi culturali che minano la loro credibilità, la mancanza di opportunità di mentoring e networking e le difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita privata, soprattutto per le donne con responsabilità di assistenza familiare. Questi ostacoli sono ben documentati in letteratura. Ad esempio, LaVoi e Dutove (2012) hanno proposto un modello ecologico che identifica gli ostacoli a livello individuale, interpersonale, organizzativo e socioculturale. Lockwood (2006) ha sottolineato l'importanza dei modelli di riferimento dello stesso sesso nel promuovere l'autoefficacia professionale delle donne, in particolare nei settori dominati dagli uomini. Barker-Ruchti et al. (2015) hanno sottolineato come i sistemi di coaching riflettano spesso norme maschili che emarginano le esperienze delle donne, evidenziando come tali

sistemi impongano barriere strutturali e culturali, come i punti di svolta dettati dalle aspettative di genere. Clarkson et al. (2019) hanno ulteriormente esplorato il modo in cui le allenatrici di calcio affrontano le aspettative di genere bilanciando l'espressione della femminilità e della mascolinità nella loro identità professionale.

Integrando la parità di genere nella formazione degli allenatori, creiamo una forza lavoro più rappresentativa, equa ed efficace. Ciò non è solo vantaggioso per le allenatrici, ma anche per gli atleti d', le organizzazioni sportive e la comunità sportiva in generale, promuovendo un ambiente più inclusivo che valorizza la diversità e le pari opportunità.

Al di là dell'equità e dell'inclusione, la mancanza di uguaglianza di genere nello sport rappresenta anche un'opportunità strategica persa. La ricerca dimostra che coinvolgere donne più qualificate e istruite nell'allenamento e nello sviluppo dello sport produce significativi benefici personali, organizzativi e sociali. Aniché considerare le questioni di genere come secondarie o ostacolanti il raggiungimento degli obiettivi di prestazione, gli stakeholder dello sport devono riconoscere l'uguaglianza di genere come un prerequisito per lo sviluppo sostenibile.

Quando le donne sono equamente rappresentate, come allenatrici, mentori e leader, apportano nuove prospettive, diversificano gli stili di leadership e fungono da modelli di riferimento essenziali sia per le ragazze che per i ragazzi. Una guida paritaria tra i sessi contribuisce anche a ridurre gli alti tassi di abbandono tra le ragazze e le donne, mitiga gli stereotipi sessisti e coltiva un clima sportivo positivo ed educativo. Per le donne con disabilità o provenienti da contesti migratori, i programmi sportivi inclusivi sono spesso vie d'accesso all'emancipazione, all'occupazione e all'appartenenza sociale.

In definitiva, la parità di genere migliora la qualità e l'attrattiva dello sport in generale. Rafforza i risultati in termini di salute, stimola la partecipazione, amplia il bacino di talenti e produce benefici economici per tutte le parti interessate, dalle organizzazioni sportive ai media e alle industrie legate allo sport. Un ecosistema di coaching più inclusivo non è solo più equo, ma anche più intelligente, più forte e più sostenibile.

I risultati della ricerca SheCOACH (tutti disponibili su <https://shecoach.eu/resources> in EN, EL, ES, IT) evidenziano l'urgente necessità di attuare strategie strutturate di integrazione della dimensione di genere per affrontare queste barriere, rendendo questo quadro uno strumento essenziale per guidare tali sforzi.

2.3 Metodologia e processo di sviluppo

Lo sviluppo di questo quadro si basa su un processo di ricerca e consultazione in più fasi che comprende la raccolta di dati, il coinvolgimento delle parti interessate e l'analisi delle migliori pratiche. La metodologia include una revisione della letteratura che analizza le ricerche esistenti sull'integrazione della dimensione di genere nel coaching sportivo, l'esame delle politiche dell'UE e l'identificazione delle tendenze chiave. La raccolta dei dati primari è stata condotta attraverso sondaggi e interviste strutturate con le parti interessate nei paesi partner, tra cui fornitori di formazione per coach, federazioni sportive, coach e responsabili politici. È stata effettuata un'analisi delle lacune per identificare le sfide, gli ostacoli e le opportunità esistenti per l'integrazione della dimensione di genere nei programmi di formazione degli allenatori.

I workshop con le parti interessate, i partner, gli educatori e i gruppi di sostegno fanno parte del processo di convalida dei risultati e di perfezionamento delle raccomandazioni del quadro di riferimento nelle fasi successive del progetto. Il processo di sviluppo del quadro di riferimento ha comportato la creazione di strategie attuabili, strumenti di autovalutazione e quadri di monitoraggio a sostegno dell'attuazione. La versione finale è concepita come una risorsa digitale accessibile attraverso il sito web del progetto SheCOACH e la piattaforma di e-learning , garantendo un'ampia diffusione e fruibilità.

Questa metodologia rigorosa garantisce che il quadro di riferimento sia basato su dati concreti, contestualmente rilevante e adattabile a diversi sistemi di formazione dei coach e contesti culturali.

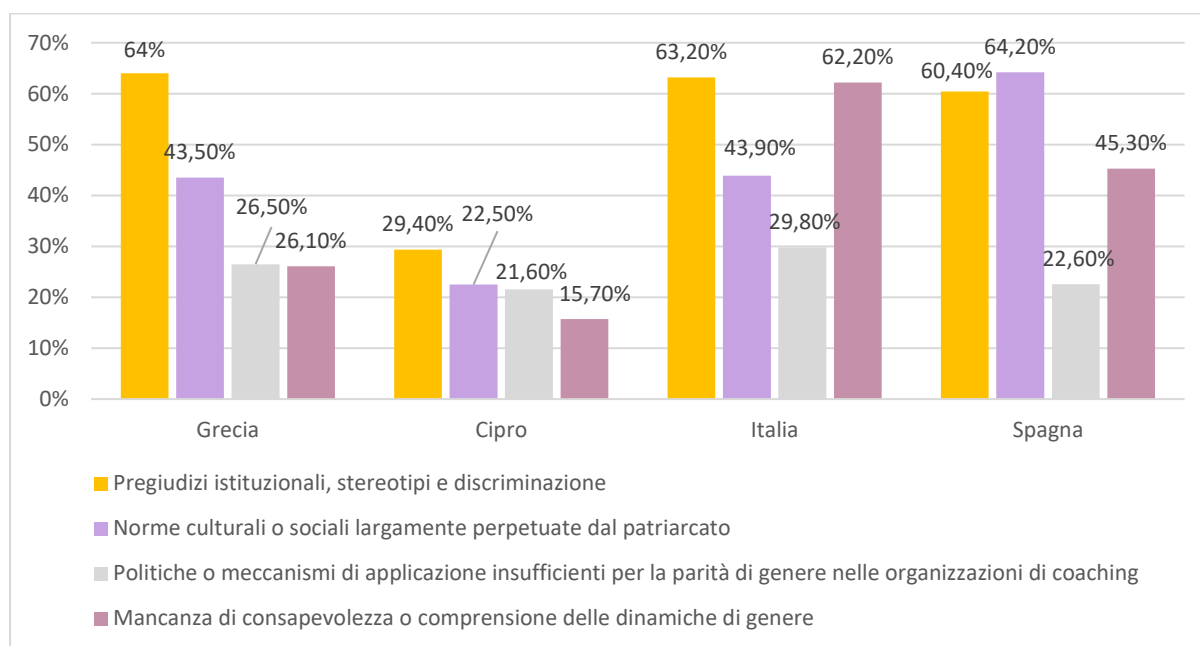
2.4 Risultati chiave della ricerca SheCOACH

La ricerca SheCOACH, condotta in Cipro, Grecia, Italia e Spagna (aprile-giugno 2024), fornisce informazioni fondamentali sull'attuale panorama della parità di genere nella formazione dei coach. I risultati chiave indicano un persistente squilibrio di genere nei ruoli di coaching, con le donne che rimangono sottorappresentate, in particolare nelle posizioni di leadership, a causa di barriere strutturali e culturali. La ricerca evidenzia la mancanza di politiche inclusive di genere nella formazione dei coach, poiché molti programmi nazionali e regionali non includono considerazioni di genere nei programmi di studio, nei materiali di formazione o nei processi di certificazione. Sottolinea inoltre la scarsa consapevolezza e formazione in materia di parità di genere, poiché una percentuale significativa di formatori e tirocinanti non ha una formazione formale su approcci di coaching sensibili alle questioni di genere.

Le barriere istituzionali e culturali, tra cui le norme patriarcali, gli stereotipi di genere e i pregiudizi inconsci, influenzano il modo in cui le allenatrici sono percepite e trattate all'interno della professione. La ricerca sottolinea la necessità di reti di mentoring e sostegno mirate, poiché le allenatrici traggono notevoli benefici da un mentoring strutturato, dalle opportunità di networking e da una formazione mirata alla leadership. Le risposte al sondaggio indicano un ampio riconoscimento dell'importanza di integrare la parità di genere nella formazione degli allenatori, ma evidenziano anche la mancanza di strategie concrete per raggiungerla.

Il grafico seguente presenta gli ostacoli più comunemente segnalati all'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori nei quattro paesi partner.

Grafico 1: Ostacoli comuni all'integrazione della dimensione di genere per paese (risultati del sondaggio SheCOACH)



Fonte: SheCOACH D2.3 Raccomandazioni per colmare le lacune conoscitive in materia di integrazione della dimensione di genere (2024), sulla base dei dati contenuti nelle relazioni nazionali SheCOACH D2.2 per Cipro, Grecia, Italia e Spagna (2024)

La recente ricerca primaria condotta in Cipro, Grecia, Italia e Spagna (SheCOACH D2.3) conferma che la sola consapevolezza non è sufficiente per promuovere la trasformazione istituzionale. Nei quattro paesi, meno del **25% dei fornitori di formazione per allenatori intervistati** ha dichiarato di aver adottato una qualche forma di strategia per la parità di genere. In Grecia e Cipro, questa percentuale è scesa al di sotto **del 15%**, evidenziando l'urgente necessità di una guida strutturata. Inoltre, oltre **l'85%** degli intervistati ha dichiarato di **non aver mai ricevuto una formazione formale** sulla pedagogia **sensibile al genere** o sull'integrazione dei contenuti di genere nei programmi di formazione per allenatori. Alla domanda di valutare gli ostacoli istituzionali, gli intervistati hanno citato più frequentemente **l'inerzia istituzionale, la mancanza di consapevolezza tra i dirigenti e la limitata capacità del personale come sfide critiche** per promuovere la parità di genere nella formazione degli allenatori. Questi dati sottolineano la necessità di un quadro pratico e adattabile, come quello presentato qui, per guidare le istituzioni nel processo di integrazione della dimensione di genere nei loro sistemi.

Questi risultati rafforzano la necessità di un quadro strutturato per l'integrazione della dimensione di genere che fornisca soluzioni pratiche per superare gli ostacoli, dotando le istituzioni degli strumenti necessari per valutare, pianificare, attuare e monitorare le iniziative in materia di parità di genere nella formazione degli allenatori.

3. Valutazione della capacità istituzionale per la parità di genere

L'integrazione della parità di genere nella formazione degli allenatori inizia con una comprensione chiara e onesta dello status quo dell'istituzione. Senza questa valutazione di base, gli sforzi per integrare la dimensione di genere potrebbero mancare di focus o non riuscire ad affrontare i limiti strutturali più profondi. Un'istituzione sensibile alla dimensione di genere non è definita da politiche isolate o programmi simbolici, ma dal modo in cui le prospettive di genere sono integrate in modo completo e coerente nei suoi valori, nelle sue strutture, nelle sue operazioni e nei suoi risultati.

3.1 Comprensione della preparazione istituzionale

La preparazione istituzionale si riferisce alla misura in cui un'organizzazione è disposta e in grado di attuare politiche di parità di genere in modo significativo e sostenibile. Ciò include sia le strutture formali (ad esempio, politiche, strategie, allocazione delle risorse) sia le culture informali (ad esempio, norme, atteggiamenti, comportamenti di leadership) che favoriscono o ostacolano il progresso (Norman, 2010). La ricerca evidenzia che il cambiamento è più efficace quando le istituzioni riconoscono la propria posizione all'interno di un sistema di genere più ampio e si impegnano in una riflessione critica e in un impegno a lungo termine (Clarkson et al., 2020). I risultati delle indagini nazionali SheCOACH (D2.2, D2.3) lo confermano, con i fornitori di formazione per allenatori in tutti e quattro i paesi che segnalano un **divario tra le dichiarazioni di missione istituzionale e l'effettiva capacità di attuazione**. Sebbene alcune istituzioni possano esprimere il proprio impegno a favore dell'inclusione di genere, **l'assenza di politiche interne strutturate**, lo sviluppo limitato del personale e la mancanza di **dati di monitoraggio disaggregati per genere** spesso ostacolano il progresso. In interviste strutturate, le parti interessate hanno anche sottolineato l'influenza degli **atteggiamenti personali dei leader istituzionali**, sia come ostacoli che come potenti fattori di cambiamento, sottolineando l'importanza della responsabilità della leadership come dimensione della preparazione.

Una solida valutazione della preparazione esplora:

- Gli atteggiamenti e i comportamenti della leadership in materia di inclusione di genere.
- Le politiche esistenti e le lacune nella loro attuazione.
- La storia istituzionale in materia di iniziative per la diversità o l'uguaglianza.
- Disponibilità di risorse (umane, finanziarie, tecniche).
- Competenze del personale in materia di educazione e coaching sensibili alle questioni di genere.

Le istituzioni possono prendere in considerazione la possibilità di condurre un **audit di genere**, uno strumento di revisione interna che aiuta a identificare i punti di forza e di debolezza negli sforzi di integrazione della dimensione di genere nelle politiche, nelle procedure, nella cultura e nel personale.

3.2 Indicatori chiave per una formazione al coaching sensibile al genere

Un'istituzione che offre una formazione al coaching sensibile al genere non si limita a includere le donne nei propri programmi, ma garantisce che le strutture, i metodi e la cultura dell'apprendimento sostengano attivamente l'equità. I seguenti indicatori, basati su quadri internazionali (ad esempio UNESCO, UN Women, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere), aiutano a identificare in che misura un'istituzione si sta muovendo verso questo obiettivo:

- **Impegno della leadership:** la leadership di vertice promuove la parità di genere in modo visibile e coerente. Questo impegno si riflette nei documenti strategici, nei messaggi pubblici, nell'assegnazione delle risorse e nella rappresentanza nelle strutture di governance (Norman, 2010).
- **Quadri politici:** sono in atto politiche chiare e aggiornate per affrontare la parità di genere nelle assunzioni, nella formazione, nello sviluppo dei programmi di studio e nelle procedure di reclamo. Le politiche sono collegate a obiettivi misurabili e sono disponibili al pubblico.
- **Rappresentanza equilibrata:** le donne non solo partecipano ai programmi di coaching, ma ricoprono anche ruoli di mentori, educatrici, decisori e esperte nella progettazione e nella valutazione dei programmi di studio (Barker-Ruchti et al., 2015).
- **Curriculum e pedagogia:** i materiali didattici sono privi di stereotipi e riflettono le diverse realtà del coaching. Le pratiche pedagogiche inclusive affrontano temi quali i pregiudizi inconsci, la comunicazione sensibile al genere e l'intersezionalità (Shaw & Hoeber, 2003).
- **Accesso e partecipazione:** i programmi sono concepiti per essere accessibili a tutti. Ciò include opzioni di apprendimento flessibili, borse di studio, assistenza all'infanzia e sensibilizzazione dei gruppi sottorappresentati (Lockwood, 2006).
- **Sviluppo delle capacità:** il personale riceve una formazione regolare in materia di integrazione della dimensione di genere, coaching inclusivo e mitigazione dei pregiudizi. Lo sviluppo professionale continuo è integrato nella strategia delle risorse umane dell'istituzione.
- **Dati e monitoraggio:** i dati disaggregati per sesso e genere sono raccolti sistematicamente e utilizzati per valutare i progressi, informare la programmazione e riferire in modo trasparente alle parti interessate (Kane, 2013).
- **Ambienti sicuri e inclusivi:** Le procedure per affrontare le molestie e la discriminazione sono comunicate chiaramente e applicate in modo coerente. Sono in atto sistemi di supporto (ad esempio, difensori civici, strumenti di segnalazione anonima) per proteggere tutti gli studenti e il personale.

Questi indicatori non servono come semplici voci da spuntare, ma come parametri di riferimento in continua evoluzione. Le istituzioni sono incoraggiate a dare priorità alle aree di miglioramento, a fissare obiettivi realistici e a celebrare i progressi gradualmente.

3.3 Lista di controllo per l'autovalutazione delle istituzioni

Per aiutare le istituzioni a identificare la loro posizione e le misure da adottare, questo quadro offre uno strumento di autovalutazione. La lista di controllo ha lo scopo di stimolare il dialogo interno, guidare la pianificazione e mettere in evidenza sia i punti di forza che le lacune nella risposta alle questioni di genere. Può essere utilizzata periodicamente per monitorare i

cambiamenti, come requisito nelle valutazioni interne o come parte di un processo di accreditamento o di garanzia della qualità.

Alcune delle domande chiave che un'istituzione dovrebbe porsi includono:

- La nostra leadership sostiene attivamente e pubblicamente la parità di genere nella formazione degli allenatori?
- Abbiamo una politica o una strategia scritta che affronta l'integrazione della dimensione di genere?
- Le donne sono equamente rappresentate nei ruoli di leadership, insegnamento e sviluppo dei programmi di studio?
- I nostri materiali didattici sono privi di pregiudizi di genere e includono diversi percorsi e identità di coaching?
- Offriamo formazione e supporto al personale su pratiche sensibili alle questioni di genere?
- Abbiamo condotto un audit di genere o una revisione dell'equità negli ultimi tre anni?
- Raccogliamo e utilizziamo dati disaggregati per sesso nella nostra pianificazione e nelle nostre valutazioni?
- Le nostre procedure di reclutamento e ammissione includono misure volte a migliorare l'equilibrio di genere?
- Esistono meccanismi di segnalazione sicuri per episodi di molestie o discriminazione?
- Collaboriamo con reti sportive femminili o organizzazioni che promuovono la parità di genere?

La checklist non mira alla perfezione, ma al progresso. Le istituzioni sono incoraggiate a utilizzare le loro risposte come base per la pianificazione, a fissare obiettivi specifici e temporali e a rivedere regolarmente la checklist. Se utilizzata in questo modo, l'autovalutazione diventa non solo uno strumento diagnostico, ma un motore di cambiamento istituzionale reale.

Oltre alla checklist sopra riportata, le istituzioni possono anche trarre vantaggio dall'utilizzo dello "Strumento di valutazione della parità di genere" di Ann Murray-Brown (2019), che valuta la parità in cinque dimensioni: accesso, partecipazione, risorse, benefici e processo decisionale. Ogni ambito è valutato da 1 (nessuna parità) a 5 (piena parità). Questo metodo fornisce una rapida panoramica visiva delle dinamiche di genere all'interno dell'istituzione e può supportare una riflessione e una rendicontazione strutturate.

Figura 1. Rubrica di valutazione della parità di genere adattata da Murray-Brown (2019), utilizzata per autovalutare la parità istituzionale in cinque dimensioni.

Livello 1: Discriminazione di genere	Livello 2: Indifferente al genere	Livello 3: Sensibile al genere	Livello 4: Responsabile dal punto di vista del genere	Livello 5: Trasformativa dal punto di vista del genere
Perpetua la disuguaglianza di genere rafforzando norme, ruoli e relazioni squilibrati.	Ignora le norme, i ruoli e le relazioni di genere. • Molto spesso rafforza la discriminazione	Tiene conto delle norme, dei ruoli e delle relazioni di genere. • Non affronta le disuguaglianze	Considera le norme, i ruoli e le relazioni di genere per le donne e gli uomini e il modo in cui influenzano l'accesso e il	Tiene conto delle norme, dei ruoli e delle relazioni di genere tra donne e uomini e del modo in cui questi influenzano

• Privilegia gli uomini rispetto alle donne (o viceversa) • Spesso porta a una situazione in cui un sesso gode di più diritti o opportunità a rispetto all'altro	basata sul genere • Ignora le differenze nelle opportunità e nell'assegnazione delle risorse tra donne e uomini • Spesso costruito sulla base del principio di "equità" trattando tutti allo stesso modo	e generate da norme, ruoli o relazioni inique • Indica una consapevolezza di genere, anche se spesso non vengono sviluppate azioni correttive	controllo delle risorse. • Considera le esigenze specifiche delle donne e degli uomini • Si rivolge intenzionalmente e avvantaggia un gruppo specifico di donne o uomini per raggiungere determinati obiettivi politici o programmatici o soddisfare determinate esigenze • Rende più facile per le donne e gli uomini adempiere ai doveri dell'ità che sono loro attribuiti in base ai loro ruoli di genere	l'accesso alle risorse e il controllo sulle stesse. • Considera le esigenze specifiche delle donne e degli uomini • Affronta le cause delle disuguaglianze di genere • Include modalità per trasformare le norme, i ruoli e le relazioni di genere dannosi • L'obiettivo è spesso quello di promuovere la parità di genere • Include strategie per favorire cambiamenti progressivi nei rapporti di potere tra donne e uomini
---	--	--	---	--

Fonte: Murray-Brown, A.M. (2019). Strumento utile per valutare la parità di genere: Scala di valutazione della risposta di genere dell'OMS: Criteri per la valutazione dei programmi e delle politiche <https://www.annmurraybrown.com/single-post/useful-tool-to-assess-gender-equity>

4. Requisiti fondamentali per un'efficace integrazione della dimensione di genere

Il raggiungimento di un'integrazione di genere significativa nella formazione dei coach richiede più di sforzi ad hoc o gesti simbolici: richiede una strategia istituzionale integrata sostenuta da politiche chiare, risorse adeguate e un impegno a lungo termine. La ricerca sottolinea che l'integrazione della dimensione di genere ha più successo quando è incorporata nella cultura organizzativa più ampia ed è sostenuta da una leadership, da strutture di responsabilità e da politiche inclusive (LaVoi & Dutove, 2012; Shaw & Hoeber, 2003).

4.1 Impegno istituzionale e sostegno della leadership

La leadership svolge un ruolo fondamentale nel definire il tono e la direzione del cambiamento istituzionale. Diversi studi hanno dimostrato che un impegno visibile e costante da parte della leadership è uno dei fattori più determinanti per il successo dell'integrazione della dimensione di genere (Norman, 2010; Clarkson et al., 2020). I leader istituzionali devono:

- Esprimere pubblicamente e rafforzare l'impegno a favore della parità di genere.
- Assegnare risorse finanziarie e umane sufficienti a sostegno delle iniziative di genere.
- Essere modelli di riferimento in termini di comportamento inclusivo e applicazione delle politiche.
- Stabilire la parità di genere come priorità strategica nella pianificazione istituzionale.

Incorporare la parità di genere nelle dichiarazioni di missione, nei documenti strategici e nelle strutture di governance comunica la sua legittimità e importanza a tutti i livelli di un'organizzazione.

4.2 Politiche e regolamenti per la parità di genere

Le politiche formali sono fondamentali per garantire la responsabilità delle istituzioni e l'uniformità nell'attuazione. I sistemi di formazione per allenatori sensibili alle questioni di genere richiedono:

- Chiarissime politiche contro la discriminazione e a favore delle pari opportunità, che siano regolarmente riviste.
- Integrazione degli obiettivi di parità di genere nei programmi di studio, nelle procedure di reclutamento e di valutazione.
- Meccanismi trasparenti per segnalare molestie, pregiudizi o disuguaglianze.
- Un linguaggio e una rappresentazione sensibili al genere nei materiali e nelle comunicazioni istituzionali.

Le istituzioni dovrebbero condurre revisioni periodiche delle politiche per identificare ed eliminare eventuali pregiudizi sistemici e per allinearsi agli standard in evoluzione e ai quadri nazionali/europei in materia di uguaglianza (ad esempio, la Strategia europea per l'uguaglianza di genere, le linee guida EIGE).

4.3 Assegnazione delle risorse e sviluppo delle capacità

L'integrazione della dimensione di genere nella formazione degli allenatori non è priva di costi: richiede finanziamenti specifici, personale qualificato e tempo per attuare un cambiamento sistemico. La letteratura sottolinea la necessità di pianificare le risorse sia a livello strategico che operativo (Shaw & Hoeber, 2003).

Le azioni chiave includono:

- Designare un responsabile o un referente per la parità di genere all'interno dell'istituzione.
- Istituire una linea di bilancio dedicata ai programmi per la parità di genere.
- Fornire formazione regolare sulla sensibilità di genere, i pregiudizi inconsci e le pedagogie inclusive.
- Sostenere team o comitati interfunzionali per promuovere il cambiamento in modo collaborativo.

Lo sviluppo delle capacità dovrebbe estendersi a tutte le parti interessate: docenti, personale, decisori e studenti. L'apprendimento tra pari, il contributo di esperti esterni e gli scambi internazionali possono migliorare ulteriormente le capacità interne.

Integrando queste pratiche strutturali, basate su politiche e orientate allo sviluppo delle capacità, le istituzioni possono passare da buone intenzioni isolate a una trasformazione sistemica sostenibile nella formazione degli allenatori.

5. Quando, cosa e dove integrare la dimensione di genere nella formazione dei coach

L'integrazione della dimensione di genere dovrebbe essere un processo globale e continuo, integrato in tutte le fasi della formazione dei coach, dalla progettazione dei programmi di studio e dal reclutamento alla valutazione e allo sviluppo professionale. Un'integrazione efficace richiede decisioni intenzionali in merito ai tempi, ai contenuti e al contesto per evitare gesti simbolici o sforzi isolati (Barker-Ruchti et al., 2015; Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2016).

5.1 Identificare le aree chiave per l'integrazione

Il genere dovrebbe essere integrato sia a livello strutturale che didattico. Le aree chiave includono:

- **Strategia istituzionale:** gli obiettivi di parità di genere dovrebbero essere integrati nelle visioni istituzionali e nelle strategie a lungo termine.
- **Curriculum e materiali:** il genere dovrebbe essere integrato non solo in moduli specifici, ma anche in tutti i contenuti generali (ad esempio, leadership, etica, psicologia).
- **Erogazione della formazione:** i metodi di insegnamento sensibili al genere e le pratiche pedagogiche inclusive dovrebbero essere la norma.
- **Valutazione e certificazione:** i criteri di valutazione dovrebbero tenere conto dell'applicazione di strategie di coaching inclusive.

L'integrazione deve avvenire durante la formazione iniziale, la formazione continua e la ricertificazione periodica per garantire un impatto a lungo termine.

5.2 Progettazione di un programma di studi inclusivo dal punto di vista del genere

Un curriculum inclusivo dal punto di vista del genere evita di rafforzare gli stereotipi e include attivamente prospettive, esperienze e stili di coaching diversi. Secondo LaVoi & Dutove (2012), tali curricula promuovono la consapevolezza, il pensiero critico e le competenze pratiche per allenare popolazioni diverse.

I principi fondamentali includono:

- Includere casi di studio che presentano donne coach di successo.
- Affrontare i pregiudizi inconsci, le microaggressioni e la comunicazione inclusiva.
- Discutere l'intersezionalità e il suo impatto sulle pratiche di coaching.
- Incorporare la parità di genere nei moduli dedicati alla leadership, alla comunicazione e all'etica.

Gli educatori dovrebbero utilizzare compiti di riflessione e giochi di ruolo per esplorare scenari reali relativi ai pregiudizi di genere e all'equità.

5.3 Rappresentanza e partecipazione delle donne nel coaching

Le donne continuano a essere sottorappresentate nel coaching, in particolare negli sport ad alte prestazioni e dominati dagli uomini. La ricerca indica che aumentare la visibilità e la partecipazione delle donne nel coaching ad alte prestazioni richiede un'azione proattiva di sensibilizzazione, modelli di riferimento e l'eliminazione delle barriere strutturali (Norman, 2010; Clarkson et al., 2020).

Le strategie includono:

- Fissare obiettivi istituzionali per l'equilibrio di genere nelle iscrizioni e nelle assunzioni.
- Reclutare attivamente le donne nei programmi di coaching.
- Creare percorsi che consentano alle donne di passare da atlete ad allenatrici.
- Includere le donne in ruoli di insegnamento, tutoraggio e governance.

Garantire modelli di riferimento diversificati tra allenatori e mentori è fondamentale per sfidare la percezione che l'allenamento sia un dominio maschile (Lockwood, 2006).

5.4 Approcci didattici e di apprendimento sensibili alle questioni di genere

Gli approcci didattici devono essere inclusivi e sensibili alle diverse esigenze e alle esperienze di vita degli studenti. Ciò include:

- L'uso di un linguaggio e di materiali inclusivi.
- Incoraggiare l'apprendimento collaborativo e la partecipazione.
- Tenere conto dei diversi stili di apprendimento e delle preferenze comunicative.
- Fornire un ambiente di apprendimento sicuro e rispettoso, in cui tutte le voci siano valorizzate.

I formatori e gli educatori dovrebbero essere supportati attraverso lo sviluppo professionale in materia di pedagogia di genere e inclusione. Ciò è in linea con le migliori pratiche della pedagogia femminista e dell'educazione inclusiva (Shaw & Hoeber, 2003).

6. Tecniche e strumenti per l'integrazione della dimensione di genere

Un'efficace integrazione della dimensione di genere nella formazione dei coach richiede l'uso di tecniche strutturate e strumenti adattabili che supportino le istituzioni nel tradurre le politiche in pratica. Un numero crescente di ricerche conferma che le strategie di integrazione hanno successo quando sono supportate da strumenti diagnostici, una progettazione formativa inclusiva e una valutazione continua (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere [EIGE], 2016; Adriaanse & Claringbould, 2016).

6.1 Condurre un audit di genere nei programmi di coaching

Un audit di genere è una valutazione sistematica che valuta in che misura la parità di genere è istituzionalizzata nelle politiche, nelle pratiche e nella cultura di un'organizzazione. Si tratta di uno strumento sia diagnostico che di capacity building (ILO, 2012).

Le dimensioni chiave dell'audit includono:

- Cultura organizzativa e impegno della leadership
- Sensibilità di genere nelle assunzioni, nei programmi di studio e nella pedagogia
- Rappresentanza nelle strutture decisionali
- Assegnazione delle risorse e delle opportunità di formazione
- Protocolli contro le molestie e per la sicurezza

Fasi della conduzione di un audit di genere:

- Definire gli obiettivi e l'ambito di applicazione
- Raccogliere dati qualitativi e quantitativi
- Coinvolgere diversi stakeholder attraverso interviste, focus group e sondaggi
- Analizzare le lacune e i punti di forza
- Formulare raccomandazioni e piani d'azione

Esempi recenti di audit di genere includono i comitati olimpici nazionali e le federazioni nell'ambito di progetti finanziati dall'UE come GAMES (2023) e SCORE (2016), in cui revisioni strutturate hanno informato le strategie nazionali per la parità di genere nella governance dello sport.

6.2 Integrare la parità di genere nei programmi di certificazione degli allenatori

I programmi di certificazione degli allenatori sono leve fondamentali per il cambiamento istituzionale. L'integrazione della parità di genere in questa fase garantisce che i futuri allenatori siano dotati fin dall'inizio di competenze inclusive.

Raccomandazioni per l'integrazione:

- Includere moduli obbligatori sulla parità di genere, i pregiudizi inconsci e l'allenamento inclusivo
- Valutare la comprensione attraverso valutazioni basate su scenari
- Riconoscere l'esperienza precedente delle atlete donne come parte dei criteri di ammissione
- Stabilire percorsi per consentire alle assistenti allenatrici di diventare istruttrici certificate

La ricerca dimostra che l'integrazione di componenti inclusive dal punto di vista del genere nelle certificazioni contribuisce ad aumentare la fiducia e la permanenza delle allenatrici donne (Norman, Rankin-Wright & Allison, 2018).

6.3 Moduli di formazione e materiali didattici

La formazione inclusiva degli allenatori deve includere moduli didattici pedagogicamente validi che riflettano le diverse realtà dell'allenamento. Gli studi evidenziano che la maggior parte dei materiali è ancora incentrata su norme ed esempi dominati dagli uomini (LaVoi, 2016).

Aree tematiche fondamentali:

- Genere e intersezionalità nello sport
- Riconoscere e affrontare gli stereotipi
- Comunicazione inclusiva e stili di leadership
- Progettazione di ambienti sicuri e di supporto

L'EIGE (2022) suggerisce di utilizzare strumenti interattivi quali moduli di e-learning, casi video e liste di controllo neutre dal punto di vista del genere per soddisfare diverse preferenze di apprendimento e migliorare la memorizzazione.

6.4 Affrontare i pregiudizi di genere e gli stereotipi nell'allenamento sportivo

I pregiudizi, sia consci che inconsci, rimangono ostacoli significativi per le donne nell'allenamento. Questi pregiudizi influenzano il reclutamento, la valutazione e i percorsi di leadership.

Strumenti efficaci per affrontare i pregiudizi includono:

- Test di associazione implicita (IAT) nelle sessioni di formazione
- Diari di riflessione ed esercizi di feedback tra pari
- Programmi di mentoring strutturati che accoppiano allenatori uomini e donne
- Racconti di esperienze diverse nel coaching per sfidare le narrazioni dominanti

Una recente ricerca condotta da Evans e Pfister (2020) ha rilevato che esporre allenatori ed educatori a testimonianze personali e dati sulla disuguaglianza strutturale ha migliorato l'empatia e la promozione delle politiche.

7. Sviluppare un piano per l'integrazione della dimensione di genere

Lo sviluppo di un piano di integrazione della dimensione di genere implica il passaggio dalla consapevolezza all'azione strutturata. Questa sezione del documento delinea le componenti chiave di tale piano e offre una guida su come costruire l'impegno istituzionale, assegnare le responsabilità, definire gli obiettivi e monitorare l'impatto. L'integrazione della dimensione di genere è più efficace quando è integrata nel piano strategico istituzionale, con la partecipazione degli stakeholder e risorse adeguate.

7.1 Componenti chiave di un piano di integrazione della dimensione di genere

Un piano efficace di integrazione della dimensione di genere comprende in genere:

- **Analisi della situazione:** raccolta di dati di riferimento sulla parità di genere tra il personale, la leadership, i programmi di studio e l'accesso.
- **Obiettivi e finalità:** obiettivi specifici e misurabili basati sulle lacune individuate (ad esempio, aumento del 50% della partecipazione delle donne ai programmi di certificazione).
- **Aree di intervento:** aggiornamento dei programmi di studio, formazione del personale, programmi di tutoraggio, politiche di reclutamento inclusive.
- **Tempistiche e tappe fondamentali:** calendario chiaro con punti di controllo per l'attuazione.
- **Indicatori e metodi di valutazione:** indicatori di performance predefiniti e modalità di monitoraggio.
- **Bilancio e allocazione delle risorse:** fondi per la formazione, audit di genere e sviluppo delle capacità.

7.2 Ruoli e responsabilità delle parti interessate

Il successo di qualsiasi piano di integrazione della dimensione di genere dipende dalla chiarezza dei ruoli delle parti interessate. Le responsabilità devono essere distribuite tra i diversi livelli e funzioni:

- **Alta dirigenza:** definisce la visione, garantisce la responsabilità, approva i finanziamenti.
- **Referenti di genere o responsabili per le pari opportunità:** coordinano l'attuazione e forniscono competenze tecniche.
- **Formatori:** integrano la prospettiva di genere nella pedagogia e nella valutazione.
- **Studenti e tirocinanti:** forniscono feedback sull'inclusività e sull'esperienza di apprendimento.
- **Partner esterni:** le ONG o le agenzie nazionali possono sostenere la formazione o la valutazione.

7.3 Definizione degli obiettivi e dei risultati attesi

Piani di integrazione efficaci dovrebbero tradurre i valori in obiettivi realizzabili e misurabili. Utilizzare il quadro SMART (Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Rilevanti, Tempestivi):

Esempi

- Formare il 100% dei formatori di coach in pedagogia sensibile alle questioni di genere entro la fine dell'anno.
- Raggiungere l'equilibrio di genere tra i candidati per le licenze di coaching di livello 1 entro il 2026.
- Sviluppare e sperimentare un programma di mentoring con il 40% di donne tra i partecipanti.

7.4 Sistema di monitoraggio e valutazione per l'inclusione di genere

Senza un monitoraggio sistematico, i piani per la parità di genere rischiano di diventare puramente simbolici. Le istituzioni devono costruire un quadro di valutazione che includa dati sia qualitativi che quantitativi.

Strumenti raccomandati:

- Audit di genere regolari (interni o esterni)
- Relazioni annuali con dati disaggregati per sesso
- Sondaggi di feedback degli studenti/del personale sull'inclusione
- Raccolta di casi di studio e analisi delle esperienze

Una recente ricerca di Evans & Pfister (2020) sottolinea l'importanza del monitoraggio partecipativo, che coinvolge le allenatrici e le tirocinanti nella valutazione dei cambiamenti.

8. Strategie di attuazione per i fornitori di formazione per allenatori

L'integrazione della dimensione di genere non può avere successo senza strategie di attuazione pratiche fondate sulle esperienze reali delle istituzioni, degli educatori e degli studenti. Questa sezione presenta una raccolta di approcci e buone pratiche, molti dei quali provengono dai paesi partner di SheCOACH. È stata concepita per aiutare i fornitori di formazione per allenatori a tradurre i principi in azioni concrete.

8.1 Buone pratiche e casi di studio dai programmi di coaching

Questa sezione offre una serie di esempi selezionati dai paesi partner che evidenziano come la parità di genere sia stata integrata nei sistemi di formazione per allenatori. Ogni pratica illustra strategie e meccanismi concreti che altri possono replicare o adattare.



Giocare per allenare

Paesi	Italia (coordinato da OPES, attuato in Italia, Slovenia e Bulgaria nell'ambito di Erasmus+ Sport)
Organizzazione/i coinvolta/e	OPES – Organizzazione per l'Educazione allo Sport (Italia, coordinatore del progetto), Champions Factory (Bulgaria), Associazione Academy Rudi Hiti (Slovenia)
Descrizione	Play to Train è un partenariato di collaborazione Erasmus+ Sport (aprile 2019 - settembre 2021) volto ad aumentare il numero di allenatrici a livello di base e a sensibilizzare gli allenatori maschi sulla parità di genere nello sport. Il progetto ha formato moltiplicatori attraverso due corsi di formazione internazionali, ha sostenuto attività pilota nazionali, ha condotto una campagna di sensibilizzazione e ha prodotto un toolkit replicabile per aiutare le organizzazioni sportive a promuovere la partecipazione delle donne nell'allenamento.
Obiettivi principali	• Promuovere la rappresentanza e la partecipazione delle allenatrici, sia volontarie che dipendenti, a livello di base. • Aumentare il numero di allenatrici attraverso strumenti e ambienti favorevoli. • Sensibilizzare gli allenatori e i dirigenti sulla disparità di genere nello sport.
Attività principali	• Riunione di avvio a Roma (aprile 2019) per allineare le parti interessate.

	• Corso di formazione per moltiplicatori (Roma, ottobre 2019), secondo corso di formazione internazionale in Slovenia (gennaio 2020). • Attività pilota locali in Italia (e nei paesi partner) guidate dai partecipanti formati. • Campagna di sensibilizzazione online rivolta alle comunità sportive di base. • Riunione di valutazione finale (Lubiana, agosto 2021) e conferenza finale a Sofia (settembre 2021).
Destinatari	• Atlete, allenatrici, coach, volontarie di età superiore ai 18 anni che operano in club sportivi di base. • Allenatori e dirigenti sportivi di sesso maschile (componente di sensibilizzazione). • Organizzazioni e club sportivi in Italia disposti ad adottare pratiche di parità di genere.
Risultati/Impatto	• Sviluppo e pubblicazione del Play to Train Toolkit, che fornisce linee guida, strumenti diagnostici, modelli ed esempi di buone pratiche alle organizzazioni sportive per replicare iniziative a sostegno delle allenatrici. • Almeno due corsi di formazione internazionali (Italia, Slovenia) per formare moltiplicatori in grado di avviare progetti pilota a livello locale. • Attuazione di azioni pilota a livello di base da parte dei partecipanti in Italia. • Sensibilizzazione nel settore dello sport di base in merito allo squilibrio di genere e all'inclusione nell'allenamento (tramite campagne e attività locali). <i>(Nota: i parametri di valutazione quantitativa dettagliati dei progetti pilota locali non sono disponibili al pubblico).</i>
Sfide affrontate	• Il progetto ha subito ritardi a causa del COVID-19, che hanno reso necessaria una riprogrammazione e una proroga fino a settembre 2021. • Visibilità limitata sui dati quantitativi relativi ai risultati (ad esempio, numero di donne allenate, assunte come allenatrici) a livello nazionale. • Dipendenza dal coinvolgimento di volontari e dalle risorse locali per la realizzazione dei progetti pilota.
Trasferibilità	• Il toolkit è ampiamente replicabile da altre organizzazioni sportive e club al di fuori dei paesi pilota. • Il modello di formazione (corsi internazionali in due fasi + progetti pilota locali) può essere adattato ai contesti nazionali o regionali. • L'approccio è multisportivo e incentrato sul territorio, consentendo la replicabilità in diversi sport e paesi.
Sito ufficiale del progetto – OPES International Descrizione, obiettivi, attività, toolkit:	

Link o materiale di supporto	https://international.opesitalia.it/projects/play-to-train Bando di partecipazione (2019) – OPES Italia Documento con target group, struttura, info pratiche del training in Italia: https://www.opesitalia.it/wp-content/uploads/2019/04/Call-for-participants-PLAY-TO-TRAIN.pdf Toolkit del progetto (scaricabile da OPES) Parte del materiale finale prodotto – linee guida e strumenti replicabili: https://international.opesitalia.it/wp-content/uploads/2021/10/Play-to-Train-Toolkit.pdf
-------------------------------------	---

Calcio+ (Calcio+15)

Paese	Italia (attuato a livello nazionale dalla FIGC – Settore Giovanile e Scolastico)
Organizzazione/i coinvolta/e	Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) – Settore Giovanile e Scolastico Club Italia – coordinamento tecnico e multidisciplinare regionale-nazionale
Descrizione	Calcio+ (noto anche come Calcio+15) è un programma nazionale italiano lanciato dalla FIGC nel 2007, volto a promuovere lo sviluppo tecnico e personale delle calciatrici Under 15. L'iniziativa combina un allenamento di alto livello con sessioni di formazione su alimentazione, salute, psicologia, orientamento professionale e percorsi non tecnici. Nel 2023 ²⁴ ha vinto il Premio UEFA Grassroots per la migliore iniziativa educativa , grazie a un approccio educativo olistico rivolto alle ragazze e alle figure tecniche.
Obiettivi principali	• Promuovere l'empowerment femminile nel calcio giovanile attraverso la crescita tecnica e culturale. • Offrire un percorso integrato che combini la formazione sportiva e la consapevolezza personale, consentendo di ricoprire ruoli futuri (allenatori, dirigenti, staff tecnico). • Creare centri di sviluppo regionali e nazionali per mettere in contatto club, allenatori e famiglie verso il calcio femminile.
Attività principali	• Selezione e partecipazione alle fasi nazionali Under 15 in 18 squadre regionali. • Formazione tecnica sul campo affiancata da workshop su alimentazione, psicologia, vita professionale. • Coinvolgimento di ambasciatori e staff multisport (giocatori, ex giocatori, sportivi di altri sport). • Condivisione di esperienze e networking tra allenatori, famiglie e aziende del territorio.

Destinatari	• Ragazze Under 15 selezionate a livello regionale per la crescita tecnica. • Famiglie, allenatori e dirigenti dei club affiliati al settore giovanile. • Club, scuole calcio e soggetti coinvolti nel movimento calcistico femminile.
Risultati / Impatto	• Riconoscimento ufficiale come Migliore Iniziativa Educativa UEFA 2023-24 • Elevata percentuale di studentesse che entrano nelle nazionali giovanili e nella nazionale maggiore (20 delle 25 convocate per la Coppa del Mondo 2023) • Numerose ex partecipanti ora attive nella filiera del calcio: come allenatrici, manager, staff tecnico o medico (ad esempio Nicole Peressotti, Valentina Casaroli).
Sfide affrontate	• Inizialmente l'attenzione era fortemente concentrata sullo sviluppo tecnico personale, ma meno esplicita sul sostegno diretto alla carriera delle allenatrici. • La componente formativa specifica per le allenatrici non è descritta in modo esplicito, pertanto dovrebbe essere valutata come una potenziale risorsa. • È necessario migliorare la raccolta di dati quantitativi sui ruoli tecnici ricoperti dalle ex partecipanti al di fuori del percorso atletico.
Trasferibilità	• Il modello regionale-nazionale scalabile, con strutture federali e centri locali, è replicabile in altri sport o paesi. • L'approccio olistico combina la formazione tecnica e la crescita personale, adattabile ai programmi di allenamento femminile in altri contesti. • Gli ex partecipanti che ricoprono ruoli tecnici suggeriscono un potenziale sistema di mentoring/formazione per le future allenatrici.
Link o materiale di supporto	UEFA – Grassroots Awards 2023/24 (Calcio+ come Migliore Iniziativa Educativa) https://www.uefa.com/news-media/news/028c-1abc5016216a-f1a44d82dcc9-1000--uefa-grassroots-awards-2023-24-best-education-initiative UEFA – Come Calcio+ contribuisce a preparare le leader del calcio femminile italiano https://www.uefa.com/news-media/news/029a-1dfbce532525-cef199a77bb8-1000--from-calcio-15-to-the-azzurra-preparing-italy-s-female-s FIGC – Notizie dallo sviluppo giovanile regionale (esempio: Liguria) https://www.figc.it/it/giovani/coordinamenti-regionali/mappa-del-territorio/liguria/news/calcio-plus

Paesi	Italia, Polonia, Regno Unito, Germania, Italia, Paesi Bassi
Organizzazione/i coinvolta/e	• Gea Coop Sociale, Italia • Associazione Democrazia nello Sport/ AKS Zły (Polonia) • Associazione Nazionale Atlete - ASSIST (Italia) • Fare Network (Regno Unito) • Discover Football (Germania) • GEA Cooperative Sociale (Italia) • Women Win (Paesi Bassi)
Descrizione della pratica	• Il progetto Step Up Equality (SUE) è un progetto triennale finanziato dalla Commissione Europea, attuato da gennaio 2019 a dicembre 2021.
Obiettivi principali	L'obiettivo principale di questa proposta è stato quello di promuovere la leadership femminile e accelerare così i progressi verso la parità di genere nello sport europeo. Ciò comporta la sfida alle barriere strutturali e alle norme culturali all'interno dello sport, nonché alla discriminazione basata sul genere, e pone grande enfasi sulla cooperazione a livello dell'e e sullo scambio di buone pratiche e competenze tra diversi sport e paesi. In definitiva, l'obiettivo fondamentale del progetto era quello di promuovere la tanto necessaria transizione verso uno sport più equo e inclusivo. Obiettivi specifici: 1. Rafforzare le competenze specifiche delle donne attualmente attive nelle organizzazioni sportive di base per orientarsi e sfidare le norme e le strutture esistenti e aumentare la loro influenza e presenza come allenatrici, coach e manager, nonché la loro visibilità e adeguata copertura mediatica. 2. Aumentare la consapevolezza e l'integrazione della parità di genere nello sport, diffondendo esempi di leadership femminile nello sport e riducendo gli stereotipi di genere e altre barriere che escludono le donne dai ruoli di leadership, producendo un impatto e un cambiamento a partire dal livello di base 3. Promuovere iniziative ed eventi sportivi pubblici per aumentare le opportunità di partecipazione alle attività sportive delle donne appartenenti a gruppi svantaggiati, favorendo lo scambio di competenze, esperienze e ispirazione tra le donne nello sport 4. Preparare, testare e promuovere un sistema europeo per segnalare la discriminazione di genere nello sport di base 5. Aumentare il networking e la cooperazione tra le donne che ricoprono posizioni di coaching e leadership negli sport tradizionali (ad esempio calcio e pallavolo) e negli sport emergenti (ad esempio roller derby) in Europa.

Attività chiave	• Scambio di buone pratiche e sviluppo di capacità: le organizzazioni partner hanno collaborato per condividere strategie volte a sfidare le barriere strutturali e le norme culturali nello sport. • Programmi di formazione e sensibilizzazione: sviluppo di strumenti quali l'app SUE (una piattaforma digitale progettata per facilitare l'apprendimento e la condivisione tra pari), un manuale (raccolta di esperienze provenienti da almeno sei paesi, tra cui la Grecia), quadri di riferimento tradotti, questionari e workshop per rafforzare le competenze delle donne e la loro capacità di segnalare casi di discriminazione di genere. • Raccolta dati e valutazione delle esigenze: sono state avviate indagini multilingue rivolte alle atlete e alle leader femminili per comprendere meglio le esigenze di formazione e il coinvolgimento delle parti interessate nello sport femminile. • Creazione di reti ed eventi: organizzazione di eventi sportivi di base, una conferenza finale a livello europeo e iniziative di networking tra le parti interessate nei paesi partner. • Sistemi pilota di segnalazione: creazione e sperimentazione di un quadro europeo per la segnalazione della discriminazione di genere nello sport di base.
Destinatari	• Allenatrici e leader femminili nello sport di base • Organizzazioni sportive nazionali e locali • Club sportivi, enti educativi, media coinvolti nella copertura sportiva • Giovani atlete con potenziale per l'allenamento o la leadership
Risultati/Impatto	• Sviluppo della leadership: le donne a livello di base hanno acquisito competenze e fiducia in se stesse per assumere ruoli di allenatrice o organizzatrice. • Politiche e quadri di riferimento: i club locali e le organizzazioni partner sono stati dotati di strumenti e quadri di riferimento per affrontare i pregiudizi di genere e promuovere l'uguaglianza. • Impegno comunitario e paneuropeo: una rete in crescita di allenatrici e leader sportive continua a collaborare oltre i confini nazionali. • Basi per la sostenibilità: sistemi di rendicontazione e materiali hanno gettato le basi per strategie a lungo termine di inclusione di genere nello sport di base.
Sfide	• Diffusione a livello nazionale: le azioni rimangono limitate senza un follow-up in Grecia • Barriere linguistiche/culturali: l'uso di materiali in inglese può rappresentare un ostacolo per alcuni soggetti interessati • Durata del progetto (3 anni) e necessità di istituzionalizzazione
Trasferibilità	• Applicabilità ad altri sport: il manuale e l'app possono essere adattati al basket, alla pallavolo, all'atletica leggera, ecc. • L'attenzione alle attività di base può essere estesa alle scuole e alle ONG Il sistema di segnalazione delle discriminazioni di genere rispecchia le migliori pratiche e può essere ampiamente adottato

**Link o materiale
di supporto**

Sito web del progetto: <https://stepupequality.geacoop.org>



Accademia Antetokounmpo o Accademia AntetokouBros

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	• Fondazione Charles Antetokounmpo Family (CAFF) – Fondatore e sponsor principale • Fondazione Kaizen • Growthfund, Fondo Nazionale della Grecia • Nike – Sponsor sportivo principale • The American College of Greece (Pierce – Deree – Alba) • Organizzazione Eurohoops – Attuazione e coordinamento del programma • Bioiatriki Nutrition • Ergon Foods • Fondazione senza scopo di lucro Desmos
Descrizione dell'iniziativa	L'AntetokounBros Academy è stata lanciata ufficialmente nel 2019 da Giannis, Thanasis, Kostas e Alex Antetokounmpo. L'Accademia è un programma gratuito e pro bono di pallacanestro e competenze di vita con sede ad Atene, progettato per responsabilizzare i giovani provenienti da famiglie a basso reddito attraverso lo sport, l'istruzione e lo sviluppo del carattere. Ispirata dalla storia personale e dai valori di Giannis Antetokounmpo e dei suoi fratelli, l'Accademia offre un ambiente inclusivo incentrato sulla diversità, l'uguaglianza di genere e l'impatto a lungo termine sulla comunità. Attraverso il basket, il tutoraggio e il sostegno scolastico, il programma aiuta i giovani a diventare atleti, compagni di squadra e cittadini responsabili.
Obiettivi principali	• Empowerment dei giovani attraverso lo sport e l'istruzione • Fornire opportunità inclusive indipendentemente dalla nazionalità, dal genere o dalla religione • Promuovere l'emancipazione delle ragazze e delle donne e combattere gli stereotipi • Favorire lo sviluppo di competenze trasversali come la leadership, il lavoro di squadra e la risoluzione dei conflitti • Offrire percorsi accademici e di pallacanestro, comprese borse di studio • Formare futuri allenatori e mentori • Costruire un'eredità duratura per le comunità svantaggiate

Attività principali	• Allenamenti di pallacanestro bisettimanali con allenatori professionisti (Evina Maltsi, capo allenatore) • Workshop motivazionali sulla leadership (4 all'anno) incentrati sul pensiero critico, la comunicazione e l'ascolto attivo • Programmi di mentoring tenuti da borsisti e ex partecipanti • Sessioni di pallacanestro che analizzano il processo decisionale durante le partite • Borse di studio universitarie e sportive attraverso l'American College of Greece e accademie di pallacanestro • Formazione per allenatori per giovani adulti (18-25 anni) • Eventi annuali di riconoscimento dei talenti • Pacchetti di materiale e supporto (attrezzatura Nike, controlli nutrizionali e cardiologici Bioiatriki, consulenza legale per le famiglie, pasti caldi e scatole di generi alimentari tramite Ergon)
Destinatari	• Ragazzi e ragazze di età compresa tra i 10 e i 17 anni provenienti da contesti a basso reddito o rifugiati • Giovani adulti di età compresa tra i 18 e i 25 anni interessati al coaching
Risultati/Impatto	• Oltre 100 giovani partecipanti all'anno • Più di 35 nazionalità rappresentate • Numerosi beneficiari di borse di studio accademiche e di pallacanestro • I partecipanti tornano come mentori, promuovendo un ciclo di empowerment • Trasformazione positiva in termini di fiducia, lavoro di squadra e capacità di inclusione • Riconoscimento da parte degli stakeholder locali e internazionali come modello di impatto sulla comunità. In particolare, i risultati e gli impatti chiave dell'Accademia Antetokounmpo relativi all'empowerment delle ragazze e delle donne e alla rottura degli stereotipi sono i seguenti: • L'Accademia è inclusiva di tutte le nazionalità, religioni e generi, promuovendo attivamente l'empowerment delle ragazze e delle donne e opponendosi agli stereotipi. • La filosofia "One Team for All" promuove uno spazio misto, normalizzando la partecipazione delle ragazze al basket, mentre la leadership e il mentoring dell' sfidano i ruoli di genere tradizionali, fornendo alle ragazze competenze sociali fondamentali. Il programma sostiene deliberatamente le ragazze nel basket, rompendo le norme di genere tradizionali in uno sport dominato dagli uomini. • I workshop e le conferenze annuali di ispirazione includono temi quali l'empowerment femminile e la diversità, la lotta al bullismo, presentando modelli di riferimento forti come l'allenatrice Evina Maltsi e relatori ospiti.

	- Le ex partecipanti e le beneficiarie delle borse di studio diventano allenatrici junior, creando un percorso visibile per le ragazze e rafforzando l'equilibrio di genere nei ruoli di coaching. Modelli di riferimento femminili visibili, dalle allenatrici alle beneficiarie delle borse di studio, ridefiniscono le aspettative e rappresentano nuovi percorsi per le ragazze nello sport e nell'istruzione. - Opportunità accademiche e professionali per le giovani donne: le borse di studio AEG e il programma "One of a Kind" della Fondazione Onassis consentono alle partecipanti di accedere a borse di studio accademiche e sportive, promuovendo la loro istruzione e lo sviluppo professionale. Anche le allenatrici beneficiano di opportunità contrattuali, rafforzando percorsi di empowerment sostenibili.
Trasferibilità	Il modello dell'Accademia è adattabile ad altri contesti attraverso: - Creando partnership tra organizzazioni sportive, ONG e istituzioni educative che danno priorità all'inclusione di genere e creano percorsi di leadership per le allenatrici. - Integrando lo sport con la formazione alle competenze di vita e il sostegno olistico, promuovendo al contempo modelli di riferimento femminili nell'allenamento per ispirare e guidare le ragazze. - Creando programmi di coinvolgimento della comunità scalabili e inclusivi che reclutano, formano e responsabilizzano intenzionalmente le allenatrici, sfidando gli stereotipi di genere e ampliando la rappresentanza nella leadership sportiva.
Link o materiale di supporto	Sito web: https://antetokounmpoacademy.com
Persona di contatto (facoltativo)	Modulo di contatto ufficiale all'indirizzo: https://antetokounmpoacademy.com/en/contact-en

Progetto Erasmus+ "GAMES: Guidance to Achieve More Equal leadership in Sport" (GAMES: Orientamento per una leadership più equa nello sport)

Paesi	Grecia, Turchia, Belgio, Lettonia, Irlanda, Repubblica Ceca, Germania e Macedonia del Nord.
Organizzazione/i coinvolta/e	GAMES riunisce un prestigioso consorzio che coinvolge il Comitato Olimpico Internazionale (CIO), l'Ufficio dei Comitati Olimpici Europei (EOC), i Comitati Olimpici Nazionali (NOC) di Grecia, Turchia, Belgio, Lettonia, Irlanda, Repubblica Ceca, Germania e Macedonia del Nord), esperti e ricercatori di "Equal Rights in Sports" e "I Trust Sport", nonché federazioni nazionali, club sportivi e organismi di formazione.

Descrizione della pratica	Il progetto GAMES mira a migliorare la parità di genere nelle posizioni chiave di leadership e decisionali dei CNO promuovendo cambiamenti strutturali nella governance, migliorando la comprensione delle barriere culturali esistenti e incoraggiando i CNO a collaborare con le loro federazioni affiliate per creare un cambiamento sostenibile. Il progetto GAMES ha avuto una durata di due anni, dall'aprile 2022 al marzo 2024, sotto la guida dell'Ufficio UE dei Comitati Olimpici Europei (EOC).
Obiettivi principali	• Indagine generale sulla situazione dei CNO per quanto riguarda l'attuazione delle politiche per la parità di genere nelle posizioni di leadership. • Definizione e convalida di un "Pool globale di azioni" suddiviso in aree chiave (ad esempio cambiamenti strutturali, cultura, percorsi per le donne) per attuare politiche volte a promuovere la parità di genere nei CNO europei. • Creazione e attuazione di piani d'azione su misura per promuovere la parità di genere nelle posizioni dirigenziali e affrontare il divario di genere per ciascuno dei CNO partner. • Comunicazione e diffusione del "Pool globale di attività" ad altri CNO e alle parti interessate nel settore dello sport.
Attività principali	• Valutazione dei bisogni e studio di base: un questionario ha valutato la capacità di promuovere la parità di genere all'interno di ciascun CNO partner. È stata redatta una relazione scritta dei dati raccolti, che è stata condivisa all'interno del consorzio. • Pool globale di azioni: è stato sviluppato e reso pubblico un pool globale di azioni. Esso ha fornito ai CNO e agli organi di governo dello sport percorsi per sviluppare capacità in materia di parità di genere. • Piani d'azione nazionali (PAN): ogni partner ha creato e attuato dei PAN che forniscono percorsi su misura per lo sviluppo delle capacità in materia di parità di genere. Più specificamente, in Grecia, il Comitato Olimpico Ellenico (HOC) è stato coinvolto nelle seguenti attività: • Studio di base e indagini sulla cultura di genere e sulle barriere • Attuazione pilota del PAN, con eventi, indicatori e feedback • Webinar e workshop aperti alle parti interessate, agli atleti e agli allenatori • Eventi di lancio nazionali e di metà percorso per presentare e valutare il PAN • Premi e borse di studio per le donne nell'allenamento/gestione • Sostegno istituzionale: rafforzamento della Commissione per la parità di genere e delle partnership con il Comitato Olimpico Inglese, i comuni, ecc.

Destinatari	• Allenatrici, manager, arbitri e medici sportivi donne • Federazioni nazionali e club: personale e dirigenti • Strutture politiche nell'educazione e nella governance dello sport • Atleti, genitori, personale del Comitato Olimpico Nazionale
Risultati / Impatto	• Presentazione e adozione dei PNA nell'agosto 2023 • Conferenza intermedia tenutasi ad Atene con la partecipazione di 8 CNO e oltre 50 parti interessate • Riconoscimento delle iniziative di impatto e aumento della rappresentanza femminile negli organi amministrativi • Borse di studio assegnate per studi di coaching (IEK Alfa) e premi della Commissione per l'uguaglianza di genere • Obiettivo di rappresentanza del 30% integrato nella governance delle federazioni locali
Sfide	• Divario tra politica e attuazione • Resistenza delle strutture consolidate al cambiamento culturale • Tempistica di 24 mesi – necessità di continuità • Necessità di monitoraggio e valutazione post-PAN
Trasferibilità	• Il modello di formazione sul PNA e sulle questioni di genere è esportabile ad altri sport (ad esempio calcio, pallacanestro, pallavolo, sport individuali) • Il modello di riferimento – PNA – webinar – premi – monitoraggio è flessibile per i Comitati Olimpici Nazionali, le federazioni o anche le strutture delle politiche educative • Il consorzio GAMES avvia il trasferimento delle buone pratiche in 7 paesi europei
Link o materiale di supporto	Sito web del progetto: https://games-project.com Il Comitato Olimpico Ellenico ospita la conferenza di metà percorso del progetto GAMES: https://www.hoc.gr/en/hocnews/the-hellenic-olympic-committee-hosts-the-mid-term-conference-for-the-games-project Celebrazione della parità di genere all'evento di premiazione del Comitato Olimpico Ellenico: https://www.hoc.gr/en/hocnews/celebrating-gender-equality-at-the-hellenic-olympic-committee-award-event
Persona di contatto	• Commissione per l'uguaglianza di genere del Comitato Olimpico Ellenico – Presidente: Vasiliki Millousi • Ufficio UE del COE – Coordinatore GAMES: ad esempio Folker Hellmund • Contattare il Comitato Olimpico Ellenico: info@hoc.gr

"È un gioco da donne"

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	- Federazione calcistica greca (EPO) – organizzazione capofila del programma - Programma di sviluppo del calcio femminile della FIFA – ente di sostegno e finanziamento - Federazioni calcistiche regionali/club, comuni, scuole di formazione UEFA C (per borse di studio)
Descrizione dell'iniziativa	- Il programma "It's a Woman's Game" mira a sviluppare il calcio femminile di base, concentrandosi sull' - l'avvicinamento delle donne all'allenamento. Si rivolge principalmente alle ragazze sotto i 12 anni, ai genitori, alle donne interessate a - diventare allenatrici e club femminili.
Obiettivi principali	- Rafforzare la cultura del calcio femminile e creare condizioni favorevoli per le ragazze e le donne - Aumentare il numero di donne iscritte e la loro rappresentanza nell'allenamento - Sensibilizzare i genitori sui benefici del calcio - Sostenere le aspiranti allenatrici con borse di studio UEFA C
Attività principali	- Festival interattivi sul fair play per ragazze in spazi pubblici - Sessioni informative per giocatori, genitori, club e allenatori - Donazioni di attrezzature sportive alle accademie e omaggi gratuiti - Borse di studio UEFA C per donne che desiderano seguire una formazione per allenatori - Programma pilota di futsal per donne per acquisire esperienza nell'allenamento organizzato
Destinatari	- Ragazze sotto i 12 anni e i loro genitori - Donne che desiderano diventare allenatrici - Club femminili e accademie di calcio - Comunità calcistiche locali e istituzioni pubbliche
Risultati / Impatto	- Maggiore coinvolgimento: i festival Fair Play e i nuovi eventi hanno aumentato la partecipazione delle donne al calcio - Aumento delle ragazze iscritte (tramite scuole e accademie) - Domande presentate per le borse di studio UEFA C – alcune sono state accettate con copertura totale dei costi - Lancio di un programma pilota di futsal femminile con la partecipazione di squadre locali
Sfide	Stereotipi: l'accettazione del calcio femminile è ancora limitata

	• Necessità di continuità: i festival sono passi positivi, ma è essenziale un sostegno a lungo termine • Organizzazione: risorse limitate per espandere il programma a livello nazionale
Trasferibilità	Il programma "It's a Woman's Game" è un ottimo esempio di buona pratica: combina eventi, formazione, sensibilizzazione sociale e sostegno alle allenatrici. Mostra un potenziale di espansione attraverso iniziative e finanziamenti futuri. Il modello è adatto ad essere adottato da altri sport, organizzazioni e regioni a livello nazionale e internazionale. In dettaglio: • La struttura - festival, sensibilizzazione dei genitori, borse di studio, progetto pilota di futsal - può essere applicata ad altri sport (ad esempio pallacanestro, pallavolo) • Il metodo che combina festival femminili e percorsi di formazione per allenatori offre un modello replicabile per le accademie sportive • Il progetto pilota di futsal può essere esteso ad altre città e altri sport per costruire sistemi di base
Link o materiale di supporto	Presentazione ufficiale - Sezione "Programmi" dell'EPO (informazioni dettagliate sul programma): https://www.epo.gr/Default.aspx?a_id=44806+&utm La Federcalcio greca lancia la sua strategia per il calcio femminile con il sostegno della FIFA: https://inside.fifa.com/womens-football/news/greek-fa-launches-its-womens-football-strategy-with-fifa-support?utm Federcalcio ellenica – Inside FIFA: https://inside.fifa.com/about-fifa/associations/GRE?utm
Persona di contatto	• EPO – Dipartimento Calcio Femminile, E-mail: epo@epo.gr Tel.: +30 210 930 6000 • Responsabile del programma: Iakovos Filippousis (Direttore esecutivo)

Progetto Erasmus+ “Fair Coaching”

Paesi	Grecia, Italia, Francia, Paesi Bassi, Svezia
Organizzazione/i coinvolta/e	• KEA – Fair Play CODE Hellas (Grecia) • Lega Pallavolo Serie A (Italia) – coordinatore • ASSIST – Associazione Nazionale Atlete (Italia) • Fondazione Alice Milliat (Francia) • Fare Network (Paesi Bassi)

	Altri partner: Associazione finlandese degli allenatori, Federazione serba di rugby league, Girls In Sport (Svezia)
Descrizione della pratica	Il progetto Fair Coaching (2020-2022) mirava a promuovere il rispetto e i valori tra gli allenatori e i formatori professionisti e, soprattutto, quelli di base, contrastando comportamenti sessisti, violenti e discriminatori per garantire un ambiente sportivo sano e stimolante per gli atleti professionisti e i giovani.
Obiettivi principali	- Sensibilizzazione degli allenatori, degli atleti e delle famiglie sui comportamenti non violenti e non discriminatori - Prevenzione di comportamenti problematici attraverso codici di condotta istituzionali - Promozione di buone pratiche di coaching e sostegno alle giovani donne, atlete e allenatrici
Attività principali	- Sviluppo di codici di condotta, linee guida e pacchetti formativi per allenatori - Scambi transnazionali e workshop attraverso la rete di partner (Italia, Grecia, Finlandia, Serbia, Paesi Bassi, Svezia) - Diffusione delle buone pratiche attraverso racconti e mentoring tra allenatrici e atlete
Destinatari	- Allenatori e formatori a livello amatoriale e professionale - Giovani atlete, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili - Atleti, genitori e amministratori di club - Scuole sportive e centri comunitari
Risultati/Impatto	- È stato sviluppato un quadro europeo (codice di condotta + linee guida) incentrato sulla protezione e il sostegno delle atlete - Scambio di esperienze e normative tra i partner (ad esempio Italia-Grecia) - Creazione di strutture di mentoring e sostegno tra pari per supportare le donne nell'allenamento - Integrazione delle pratiche negli organismi politici per la prevenzione del sessismo nello sport
Sfide	- Le differenze culturali hanno richiesto adattamenti in ciascun paese - Le restrizioni dovute al COVID-19 hanno influito sulla realizzazione delle attività in loco - Mancanza di regolamenti istituzionali nelle federazioni: è ancora necessaria l'adozione ufficiale
Trasferibilità	Il Fair Coaching è stata una buona pratica significativa per promuovere l'inclusione di genere nella formazione degli allenatori, sottolineando la protezione delle atlete, l'uso di codici di condotta, il mentoring e lo scambio interculturale. Il suo modello è pronto per essere ampiamente implementato in altri sport e contesti.

	Il quadro è completamente adattabile ad altri sport (ad esempio pallacanestro, calcio, pallavolo, sport individuali). Può essere integrato nei programmi educativi per allenatori nelle scuole e nei club, mentre il modello di mentoring può anche supportare altri gruppi vulnerabili oltre alle donne.
Link o materiale di supporto	Sito web del progetto: https://www.faircoaching.eu Descrizione del progetto in greco: https://www.leonkaraiskos.com/fair-coaching-2020-2022.html?utm
Persona di contatto	Leonidas Karaiskos, Presidente di KEA – Fair Play CODE Hellas

gWomen Sports Summit

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	• Gazzetta Women – organizzatore principale (gWomen è un'iniziativa della piattaforma mediatica sportiva greca Gazzetta.gr, incentrata sulla promozione delle donne nello sport e sulla difesa dell'uguaglianza, dell'empowerment e della rappresentanza) • Gazzetta.gr – sostenitore chiave e media partner • Comune del Pireo – co-organizzatore • Ministero dello Sport, Ministero della Coesione Sociale e della Famiglia, Nuova Democrazia (rappresentante politico) – sostenitori • Atleti, allenatori, media e personalità culturali partecipanti
Descrizione dell'iniziativa	Il "gWomen Sports Summit" è un evento annuale di due giorni che si tiene a Pireo, in Grecia, con la sua prima edizione nel novembre 2022, seguita dalla seconda nel dicembre 2023 e dalla terza nel novembre 2024. La sua missione è promuovere la presenza e la leadership delle donne nello sport riunendo atlete, allenatori, personaggi pubblici e stakeholder chiave del mondo dello sport, della cultura e dei media. Il summit prevede tavole rotonde tematiche, conferenze pubbliche e opportunità di networking volte ad aumentare la visibilità delle donne nello sport e a creare un forum dinamico per lo scambio di esperienze e buone pratiche. • Le discussioni esplorano una vasta gamma di temi, tra cui lo sviluppo della carriera femminile, la leadership e la maternità nello sport, spesso coinvolgendo il dialogo con leader politici e sportivi. L'evento ha anche una dimensione di responsabilità sociale, con i proventi che sostengono le comunità vulnerabili attraverso iniziative di beneficenza.
Obiettivi principali	• Aumentare la visibilità delle donne nello sport • Creare un forum per allenatori, atleti e organizzazioni per lo scambio di esperienze e pratiche

	• Esplorare temi quali i percorsi di carriera delle donne e la maternità nello sport attraverso il dialogo con leader politici e sportivi • Sostenere le comunità vulnerabili (ad esempio attraverso la donazione dei proventi a cause benefiche)
Attività principali	• Conferenza annuale con discorsi programmatici, tavole rotonde e sessioni di networking • Collaborazione con il Comune del Pireo per ampliare la portata e l'accessibilità • Donazioni di parte dei ricavi alle scuole per l'acquisto di attrezzature sportive (ad esempio, dopo la tempesta Daniel in Tessaglia) • Coinvolgimento di rappresentanti del mondo dello sport, della cultura e dei media nelle discussioni, tra cui pallavolo, pallacanestro, nuoto
Destinatari	• Atlete e allenatrici di diversi sport • Organismi sportivi, rappresentanti di club, allenatori • Personalità politiche • Media • Studenti e bambini attraverso azioni parallele
Risultati / Impatto	• Organizzazione di tre eventi con personalità e istituzioni di rilievo • Istituzione di un'istituzione riconosciuta per il dibattito sulla rappresentanza di genere nei media • Sostegno caritatevole a scuole e comunità vulnerabili con attrezzature sportive • Sviluppo di una comunità professionale (atleti, allenatori, media) su base annuale
Sfide	• Garantire il follow-up e l'attuazione dei risultati del vertice da parte delle organizzazioni attraverso applicazioni pratiche e concrete. • Misurazione accurata del cambiamento di atteggiamento/consapevolezza nei programmi di coaching • Sostenibilità finanziaria per garantire la continuità oltre gli eventi una tantum
Trasferibilità	Il gWomen Sports Summit è un potente esempio di sensibilizzazione pratica per la promozione della parità di genere nell'educazione sportiva. Comprende azioni strutturate, partnership istituzionali, sostegno scolastico e partecipazione formale di personaggi pubblici. Il suo modello può essere integrato negli studi post-laurea, nei seminari di coaching e nelle politiche europee. Più in dettaglio: • Il formato - conferenza con panel, workshop e dialoghi - può essere applicato ad altri settori della formazione degli allenatori • Elementi quali donazioni alle scuole, coinvolgimento dei comuni e tavole rotonde multisettoriali possono essere adottati da altre conferenze sportive (ad esempio, pallavolo, atletica leggera)

	I contenuti istituzionali (conferenze, esperienze, buone pratiche) possono essere integrati nei moduli dei seminari per allenatori
Link o materiale di supporto	GWomen, 1° Summit sullo sport femminile: https://specials.gazzetta.gr/the-gazzetta-women-sports-summit/index.html GWomen, 2° Summit sullo sport femminile: https://specials.gazzetta.gr/the-gazzetta-women-sports-summit-2/index.html GWomen, 3° Summit sullo sport femminile: https://specials.gazzetta.gr/the-gazzetta-women-sports-summit-3
Referente	Vasso Nikopolidis, Direttore PR – Liquid Media (GWomen Summit), tramite il Comune del Pireo e Gazzetta Women

“Fate spazio a un'altra donna”

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	- Associazione dei vincitori olimpici ellenici (ΣΕΟ/in greco) - Comitati Olimpici Greco e Internazionale (IOC, HOC) - Federazioni sportive (ad es. Federazione di pallamano) - Istituto di formazione professionale ALFA
Descrizione della pratica	"Make Place For One More Woman" è un'iniziativa nazionale lanciata nel 2017-2018 per aumentare la rappresentanza femminile in tutti i settori dello sport, compresi l'allenamento, l'arbitraggio e l'amministrazione. Ispirata da Voula Kozomboli, medaglia d'argento olimpica nel pallanuoto e vincitrice del Premio CIO Donne e Sport 2015 (Europa), la campagna mira a responsabilizzare le donne attraverso iniziative di sensibilizzazione, tornei di base, borse di studio per ragazze economicamente svantaggiate e premi annuali che riconoscono i contributi eccezionali alla partecipazione e alla leadership delle donne nello sport.
Obiettivi principali	- Promuovere le pari opportunità per le donne in tutti i ruoli nello sport (atletica, allenamento, amministrazione) - Incoraggiare la piena partecipazione delle donne affrontando le barriere strutturali e culturali - Sostenere i percorsi di carriera delle donne attraverso borse di studio mirate nell'allenamento, nella fisioterapia e nel business dello sport - Fornire accesso alle opportunità alle ragazze e alle donne provenienti da contesti economicamente o socialmente svantaggiati

	Riconoscere e celebrare i risultati raggiunti dalle atlete, dalle allenatrici e dalle professioniste dello sport
Attività principali	- Organizzare i premi "Make Place For One More Woman" per onorare le donne che si sono distinte nel mondo dello sport (lanciati nel 2019, seconda edizione nel 2022) - Organizzazione di eventi di base e tornei di beneficenza, come WeLoveBasketballForGirls, per promuovere la partecipazione delle ragazze allo sport - Assegnare borse di studio sportive a giovani donne, in particolare quelle provenienti da contesti svantaggiati, in settori quali l'allenamento, la fisioterapia e il business dello sport - Realizzazione di campagne mediatiche e creazione di partnership con federazioni nazionali (ad esempio, la Federazione di pallamano) e sponsor privati per ampliare la portata e l'impatto dell'iniziativa
Destinatari	- Atlete, allenatrici, arbitri, amministratrici sportive - Ragazze e giovani donne economicamente svantaggiate che perseguono un'istruzione in ambiti legati allo sport.
Risultati/Impatto	- Sensibilizzazione a livello nazionale sul ruolo delle donne nello sport attraverso campagne, eventi di base e cerimonie di premiazione (ad esempio, 2019, 2022) - Sostegno a numerose giovani donne, in particolare provenienti da contesti sottorappresentati, attraverso borse di studio sportive e tornei inclusivi come WeLoveBasketballForGirls - Ottenuto il sostegno ufficiale e la visibilità di diverse federazioni sportive, compreso l'allineamento con le campagne della Giornata internazionale della donna - Rafforzamento delle partnership tra atleti olimpici, istituti professionali (ad esempio IEK ALFA) e organismi sportivi nazionali per promuovere la parità di genere sostenibile nello sport
Sfide da affrontare	- Garantire finanziamenti sostenibili e una programmazione coerente al di là dei premi annuali e degli eventi occasionali - Ampliare la portata geografica per includere le aree rurali e svantaggiate, non solo i centri urbani - Rafforzare le strutture di sostegno a lungo termine, compresi i percorsi di sviluppo professionale e di carriera - Sebbene l'iniziativa abbia registrato un forte impegno nei primi anni, le attività recenti sono state limitate, sottolineando l'importanza degli sforzi di rivitalizzazione
Trasferibilità	Il programma offre un quadro scalabile e replicabile, che include borse di studio, riconoscimenti sotto forma di premi ed eventi di base, che le federazioni sportive e i comitati olimpici possono adottare in altri paesi. Il suo approccio integrato di partnership tra associazioni di olimpionici, istituzioni educative e federazioni fornisce un solido modello per lo

	sviluppo di percorsi di carriera sostenibili e la promozione del talento femminile nello sport a livello globale.
Link o materiale di supporto	Pagina Facebook: https://www.facebook.com/makeplace41morewoman Associazione dei vincitori olimpici ellenici - informazioni sul programma: https://olympicwinners.gr/make-place-for-one-more-woman Sito web di Voula Zygyouri – informazioni sul programma: https://voulazygyouri.gr/tag/make-place-for-one-more-woman
Persona di contatto	Voula Kozoboli, +30 694 973 7319, voulakozo@yahoo.gr

Progetto UE “Whistle”

Paesi	Grecia, Italia, Turchia, Bulgaria, Polonia, Spagna
Organizzazioni coinvolte	Italia (USMA, Si può fare, Comune di Padova), Turchia (SPELL), Bulgaria (Courage Foundation) Grecia (KEAN, Federazione ellenica di pallavolo) Polonia (Fundacja Instytut Partnerstwa Strategicznego) e Spagna (Actividades Alternativas).
Descrizione	Whistle è un movimento che mira a prevenire e combattere le molestie sessuali verbali (VSH) e i fischi nel mondo dello sport. Finanziato dalla Commissione Europea, il progetto ha riunito comuni e associazioni di diversi paesi ed è stato attuato dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2024.
Obiettivi principali	Il progetto "Whistle" immagina un mondo in cui tutti - donne, uomini, ragazze e ragazzi - possano praticare sport e attività fisica in un ambiente sicuro e rispettoso, libero da ogni forma di molestia, in particolare dai fischi e dalle molestie sessuali. Promuovendo spazi inclusivi, gli atleti e gli allenatori possono concentrarsi sulle prestazioni senza paura o distrazioni, con una conseguente riduzione dei tassi di abbandono, un miglioramento dei risultati e una maggiore partecipazione. Un numero maggiore di donne e ragazze sarà incoraggiato a praticare sport o ad adottare stili di vita attivi, contribuendo a una società più sana ed equa. Gli obiettivi specifici del progetto sono i seguenti: 1. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali verbali (catcalling) nello sport. 2. Educare le parti interessate, inclusi allenatori, atleti, genitori e personale, attraverso corsi di formazione e workshop. 3. Prevenire l'abbandono dello sport da parte delle donne affrontando gli ambienti dannosi.

	4. Sviluppare strumenti e linee guida per aiutare le organizzazioni a combattere le molestie. 5. Promuovere la collaborazione transnazionale tra comuni e associazioni. 6. Creare ambienti sportivi sicuri e inclusivi per donne e ragazze.
Attività principali	Testimonianze, interviste e podcast con atleti e allenatori, campagne di sensibilizzazione e incontri con i responsabili politici.
Destinatari	I gruppi target del progetto sono i seguenti: a. Giovani atlete in contesti organizzati, b. Donne che praticano sport all'aria aperta (corrittrici, cicliste...), c. Allenatori di squadre femminili + allenatori di sport femminili, d. Dirigenti sportivi, e. Autorità pubbliche e responsabili politici, f. Dirigenti e personale di associazioni femminili e civiche, g. Psicologi, h. Tifosi a livello di base e d'élite, i. Pubblico delle partite femminili, j. Uomini in generale.
Risultati / Impatto	1. Istituzione dei WHISTLE ADVISE SYSTEM (WAS) Oltre 30 club sportivi nei paesi partecipanti hanno implementato i sistemi WHISTLE ADVISE SYSTEM (WAS). Questi sistemi forniscono un quadro strutturato e di supporto alle donne per segnalare episodi di molestie sessuali verbali e ricevere assistenza adeguata. La sostenibilità di questi sistemi è garantita dalla collaborazione continua con gli stakeholder locali, con l'obiettivo di ottenere un impatto a lungo termine nella promozione di ambienti sportivi più sicuri. couragefoundation.eu 2. Empowerment di oltre 150 donne Il progetto ha coinvolto direttamente più di 150 donne, consentendo loro di condividere le proprie esperienze e partecipare a programmi pilota volti ad affrontare e prevenire la VSH. Questo empowerment ha contribuito a un più ampio cambiamento culturale verso il riconoscimento e la lotta alle molestie nello sport. couragefoundation.eu 3. Campagne di sensibilizzazione rivolte alle principali parti interessate Sono state sviluppate campagne di sensibilizzazione creative per evidenziare gli effetti delle molestie verbali sulla partecipazione delle donne allo sport. Queste campagne hanno raggiunto efficacemente un vasto pubblico, tra cui atleti maschi, allenatori, professionisti dello sport, dirigenti e tifosi, promuovendo una responsabilità collettiva nella lotta alle molestie.
Sfide	Le principali sfide affrontate nella lotta alle molestie sessuali verbali nello sport, rilevanti per il progetto WHISTLE, sono le seguenti • Paura di ritorsioni, che scoraggia le vittime dal denunciare le molestie. • Mancanza di meccanismi di segnalazione chiari, che rendono difficile per le persone farsi avanti.

	• Il silenzio culturale e istituzionale, che impedisce una discussione aperta e la denuncia dei fatti. • Protezioni giuridiche insufficienti, che lasciano gli informatori in una posizione vulnerabile.
Trasferibilità	Il progetto WHISTLE offre un forte potenziale di trasferibilità, poiché i suoi strumenti, le campagne di sensibilizzazione e i sistemi di segnalazione possono essere adattati dalle organizzazioni sportive e dalle autorità locali in diversi paesi e contesti. Inoltre, il suo modello collaborativo, che coinvolge comuni, club e società civile, può fornire un quadro scalabile per affrontare le molestie sessuali verbali in diversi ambienti sportivi.
Link o materiale di supporto	https://whistleproject.eu
Persona di contatto	Asterios Patsiaouras, Federazione ellenica di pallavolo, spats@uth.gr

Moduli didattici per classi miste

Paese	Grecia
Organizzazione	Università Aristotele di Salonicco, Dipartimento di Educazione Fisica e Scienze Motorie
Descrizione	Dal 2013 tutti i moduli obbligatori sono insegnati in gruppi misti. Ad esempio, nei moduli "Insegnamento della ginnastica ritmica I e II" le classi sono miste.
Obiettivi principali	Il modulo, come tutti gli altri, fornisce a tutti gli studenti (indipendentemente dal sesso) le conoscenze e le competenze necessarie per insegnare la ginnastica ritmica e altri sport. La frequenza e il superamento dell'esame consentono di ottenere una licenza di allenatore rilasciata dal governo nazionale. Per questo motivo non vi è alcuna esclusione delle donne come allenatrici. Recentemente, il Dipartimento ha nominato un comitato per la parità di genere e la lotta alla discriminazione. Il comitato inizierà ad agire a partire dal nuovo anno accademico (2025-2026).
Attività principali	Moduli di formazione
Destinatari	Tutte le educatrici fisiche e le allenatrici in formazione

Risultati/Impatto	Sebbene il modulo sia obbligatorio, il coinvolgimento di tutte le partecipanti è sempre maggiore, poiché lo trovano stimolante e utile per la loro carriera professionale.
Link o materiale di supporto	www.phed.auth.gr
Persona di contatto	Evdoxia Kosmidou

Rivista elettronica Γυναίκα & Άθληση (Donne e sport – in greco)

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	Associazione panellenica per la promozione delle donne nello sport e nell'atletica (P.E.P.G.A.S – acronimo in greco - Πανελλήνια Ένωση για την Προώθηση των Γυναικών στον Αθλητισμό και τα Σπορ)
Descrizione	PEPGAS pubblica una rivista scientifica semestrale ad accesso libero dal titolo Women & Sport (ISSN 2654-0037), dedicata alla ricerca sull'intersezione tra genere e pratica atletica. Inizialmente cartacea (fino al 2017), è passata alla distribuzione esclusivamente digitale per aumentarne l'accessibilità.
Obiettivi principali	• Diffondere ricerche originali sottoposte a revisione paritaria su sport, attività fisica e donne. • Migliorare la visibilità e il dialogo accademico sul coinvolgimento delle donne nello sport. • Incoraggiare i contributi accademici offrendo canali di pubblicazione accessibili.
Attività principali	Pubblica due numeri all'anno, con doppia revisione anonima da parte di almeno due esperti per ogni manoscritto. Accetta articoli scientifici originali in greco o inglese, con abstract in entrambe le lingue, e garantisce l'accesso gratuito online tramite il proprio sito web.
Destinatari	• Ricercatori e accademici interessati alla parità di genere nello sport. • Responsabili politici, allenatori e professionisti alla ricerca di strategie basate su dati concreti. • Studenti, professionisti e pubblico in generale interessati allo sport femminile. • Tutte le donne coinvolte nello sport, come atlete, allenatrici, giudici, amministratrici.
Risultati/Impatto	• Maggiore produzione accademica sullo sport femminile in Grecia, che abbraccia argomenti quali la rappresentazione nei media, lo

	sport per disabili, la tecnologia nella formazione dei giovani, l'alimentazione e l'immagine corporea. • Dialogo interdisciplinare facilitato e visibilità internazionale negli studi sul genere e lo sport.
Sfide	PEPGAS è stata la prima associazione a concentrarsi sulle donne nello sport in Grecia.
Trasferibilità	Questo esempio mostra come un'associazione sportiva dedicata alla promozione delle donne nello sport possa implementare una pubblicazione accademica ad accesso libero per promuovere la ricerca, il dibattito politico e la visibilità sul tema del genere e dello sport, offrendo un modello solido e replicabile per iniziative simili. Questo modello, che prevede il passaggio a una rivista elettronica ad accesso libero e sottoposta a revisione paritaria, può essere replicato da associazioni o ONG simili a livello internazionale. I requisiti sono semplici: ottenere un ISSN, istituire un comitato di revisione e utilizzare piattaforme di invio standard.
Link o materiale di supporto	https://pepgas.gr/περιοδικό
Persona di contatto	Evdoxia Kosmidou (Membro del Consiglio di Amministrazione)

SVILUPPO DEL CAMPIONATO DI CALCIO FEMMINILE

Paese	Grecia
Organizzazione/i coinvolta/e	Federazione calcistica ellenica (acronimo greco: EPO, traslitterato in caratteri latini)
Descrizione	L'obiettivo del programma è lo sviluppo del calcio femminile e la promozione del ruolo delle donne nel calcio in Grecia. Parte del programma affronta direttamente la questione della parità di genere, in particolare in relazione allo staff tecnico. Si concentra sulla creazione di opportunità per le donne di impegnarsi come allenatrici di calcio, riducendo gli stereotipi di genere, migliorando le condizioni di lavoro e fornendo istruzione e formazione. È stato realizzato tra aprile e luglio 2025, con il sostegno della UEFA. Era rivolto all'intera comunità calcistica, alle associazioni locali, ai club, agli organi di gestione, agli allenatori e alle calciatrici.
Obiettivi principali	L'iniziativa mira a ridurre gli stereotipi di genere, aumentare la rappresentanza e il numero delle donne nelle posizioni di allenatore e migliorare sia le competenze che l'atteggiamento professionale delle allenatrici.

Attività principali	1. Sono state organizzate sessioni di sensibilizzazione sul calcio femminile in tutti i corsi di aggiornamento per allenatori UEFA. 2. Sono stati organizzati cinque seminari formativi, sia in presenza che online. 3. Sono stati forniti incentivi attraverso il rimborso delle tasse di iscrizione ai corsi UEFA C per allenatori, in particolare per le candidate allenatrici.
Destinatari	Funzionari, allenatori e calciatrici
Risultati/Impatto	• Sono stati organizzati 5 seminari, ai quali hanno partecipato oltre 550 persone (uomini e donne, in presenza e online). • 40 sessioni sul calcio femminile tenute nell'ambito dei corsi di aggiornamento per allenatori UEFA hanno raggiunto circa 4.000 allenatori tesserati. In particolare, sono state organizzate 10, 20 e 8 sessioni formative per le licenze UEFA A, B e C, con la partecipazione di circa 500, 2.700 e 800 allenatori (sia uomini che donne). • Un totale di 39 candidate allenatrici hanno beneficiato del programma di rimborso delle tasse di iscrizione ai corsi per la licenza UEFA C.
Sfide affrontate	Uno degli ostacoli più significativi è stato il pregiudizio diffuso secondo cui la Federazione non fosse realmente interessata al calcio femminile, nonché lo scetticismo riguardo all'utilità di tutte queste attività. Un'altra sfida era la difficoltà di mobilitare le parti interessate, in particolare i funzionari amministrativi, a partecipare alle attività formative. In alcuni casi, le lunghe distanze da percorrere hanno costituito un ostacolo alla partecipazione alle sessioni in presenza. Tuttavia, questo problema è stato efficacemente risolto grazie alla possibilità di partecipare online. Infine, in alcuni casi, la mancanza di alfabetizzazione digitale ha rappresentato un ostacolo.
Trasferibilità	Sia la filosofia di base che l'approccio di attuazione dell'iniziativa possono essere trasferiti ad altri sport, a condizione che vengano apportati gli adeguamenti necessari per adattarli al contesto, alla struttura e alle esigenze specifiche di ciascuna disciplina sportiva.
Link o materiale di supporto	Info-day UEFA Women's League Development (Volos) – In greco Sito web: https://www.epo.gr/News.aspx?a_id=54774& Social media: https://www.instagram.com/p/DLPpw5TN_hT https://www.instagram.com/p/DLKjVONNj9R Giornata informativa ad Atene (in greco) Sito: https://www.epo.gr/News.aspx?a_id=54763 Social media: https://www.instagram.com/p/DK4jZ5ONVl7 https://www.instagram.com/p/DK947oKt1tm

Giornata informativa a Rethymno (in greco) Sito web: https://www.epo.gr/News.aspx?a_id=54721 Social media: https://www.instagram.com/p/DKXSI3HNStq https://www.instagram.com/p/DKccJValTFS Giornata informativa a Salonicco Sito: https://www.epo.gr/News.aspx?a_id=54698 Social media: https://www.instagram.com/p/DKFKN-ztzh1 https://www.instagram.com/p/DKHjgzMNhxP	
Persona di contatto	Evangelos Karamoulas (EPO - Project Manager, Direzione Pianificazione Strategica)

Formare talenti e raggiungere l'eccellenza professionale nello sport – STARS

Paesi	Francia, Germania, Grecia e Spagna
Organizzazioni coinvolte	Organizzazioni europee: Associazione europea degli istituti di formazione professionale (EVBB) e Osservatorio europeo dello sport e dell'occupazione (EOSE) Organizzazioni dalla FRANCIA: 135 BPM, Ligue Hauts-de-France d'Athlétisme, L'Université de Picardie, Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative, Région académique Hauts-de-France Organizzazioni dalla GERMANIA: BK Consult GmbH, Università di Lipsia, Bezirksregierung Düsseldorf Organizzazioni dalla GRECIA: Metropolitan College, Istituto di formazione professionale AKMI, Segreteria generale dello sport, Federazione ellenica di pallavolo Organizzazioni dalla SPAGNA: Universidad Politécnica de Madrid, Sport Innovation Hub, Associazione spagnola dei giocatori di futsal
Descrizione della pratica	STARS è il primo Centro di eccellenza professionale (CoVE) Erasmus+ nel settore dello sport. Sarà attuato dal 1° marzo 2024 al 31 dicembre 2027 (durata 36 mesi). La missione di STARS è quella di creare un settore sportivo sostenibile e inclusivo che promuova la formazione professionale e l'ampia varietà di professioni nel settore, contribuendo al miglioramento continuo delle competenze e alla riqualificazione dei professionisti dello sport e degli atleti, identificando le lacune specifiche in termini di competenze e fornendo una formazione di alta qualità in linea con le competenze chiave relative al lavoro e alle esigenze attuali del settore. L'innovazione nei metodi di insegnamento è quindi al centro del progetto, valorizzando

	la convalida delle competenze pregresse e informali, nonché le opportunità di doppia carriera per gli atleti.
Obiettivi principali	Il progetto mira a promuovere l'eccellenza nella formazione professionale nel settore dello sport, sia a livello regionale che europeo, riunendo un'ampia gamma di parti interessate, dai professionisti dello sport ai rappresentanti dell'industria e dell'IFP, al fine di creare un quadro europeo che consenta di sostenere tutti i professionisti dello sport nella loro carriera. Gli obiettivi principali includono: • Migliorare la formazione professionale per soddisfare le esigenze specifiche del settore sportivo. • Promuovere l'inclusione, l'uguaglianza e la diversità attraverso la progettazione di modelli educativi inclusivi e la promozione della parità di accesso per tutti. • Sostenere la doppia carriera degli atleti, combinando lo sport con l'istruzione e i programmi di transizione professionale. • Migliorare le opportunità di lavoro attraverso l'orientamento professionale e la convalida delle competenze acquisite in precedenza.
Attività principali	• Revisione della letteratura: esame di almeno 10 documenti di ricerca incentrati sulla violenza di genere nello sport. • Mappatura delle migliori pratiche: identificare almeno 3 metodi o quadri di riferimento comprovati per individuare i primi segni di comportamenti devianti negli atleti. • Coinvolgimento delle parti interessate: conduzione di almeno 20 interviste con esperti (allenatori, psicologi, ecc.) e raccolta di 80 questionari (20 per ogni paese pilota). • Sintesi dei dati: produzione di 4 relazioni nazionali e 1 relazione di sintesi che riassume i risultati relativi agli episodi di violenza di genere e razzismo. • Programma di sviluppo delle capacità e manuale: sviluppare materiali formativi per allenatori, formatori e personale per identificare i primi segnali di allarme, compresi risultati di apprendimento specifici.
Destinatari	• I gruppi target del progetto STARS comprendono professionisti dello sport (come allenatori e preparatori atletici), fornitori di istruzione e formazione professionale (IFP), responsabili politici, autorità pubbliche e giovani atleti. Il progetto mira inoltre a raggiungere club sportivi, istituti di istruzione e organizzazioni che operano nel campo dell'inclusione sociale, della parità di genere e della lotta alla discriminazione nello sport.
Risultati/Impatto	Il progetto è ancora in corso. Tuttavia, le principali aree di impatto includono quanto segue:

	• Creazione di un ecosistema sportivo sostenibile e inclusivo. • Promozione di iniziative pionieristiche in materia di parità di genere e fornitura di sistemi di sostegno. • Promozione dell'innovazione attraverso lo sviluppo di strategie che creano impatti sostenibili nel settore sportivo.
Sfide	• Il progetto è ancora in corso.
Trasferibilità	Il progetto è ancora in corso.
Link o materiale di supporto	https://shapingsport.eu/the-project
Referente	Asterios Patsiaouras, Federazione ellenica di pallavolo, spats@uth.gr

Promuovere la parità di genere attraverso eventi sportivi inclusivi

Paesi	Grecia
Organizzazione	Università Democrito di Tracia (DUTH) – Comitato per l'uguaglianza di genere e contro la discriminazione e Dipartimento di Educazione Fisica e Scienze Motorie
Descrizione	Il Comitato per l'uguaglianza di genere e contro la discriminazione della DUTH ha realizzato una serie di eventi pubblici e azioni di sensibilizzazione in collaborazione con il Dipartimento di Educazione Fisica e Scienze Motorie per promuovere l'uguaglianza di genere nell'educazione sportiva. Tra queste figurano workshop inclusivi, il riconoscimento del contributo delle donne nello sport e iniziative di partecipazione studentesca.
Obiettivi principali	• Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nell'educazione sportiva • Sensibilizzare sulla discriminazione di genere e sull'inclusione • Evidenziare i modelli femminili nel coaching e nell'educazione fisica
Attività principali	• Evento “Giochi dal profumo... di donna” con i partecipanti della Second Chance School • Partecipazione al 33° Congresso Internazionale di Educazione Fisica e Sport • Premio onorario ad Anastasia Kelesidou (celebre ex lancia-trice di disco greca e medaglia olimpica) • Campagne pubbliche e iniziative di sensibilizzazione a livello universitario
Destinatari	• Studenti universitari di educazione fisica • Operatori accademici e della comunità locale

Risultati / Impatto	- Elevata visibilità e partecipazione agli eventi - Rafforzamento dei legami comunitari intorno alla parità di genere
Sfide	- Necessità di integrare strutturalmente la dimensione di genere nei programmi scolastici - Resistenza al cambiamento nella cultura sportiva tradizionalmente dominata dagli uomini
Trasferibilità	Questa pratica può essere adattata da altre università o istituti di educazione fisica creando sinergie tra i comitati per la parità di genere e le facoltà di educazione fisica, in particolare attraverso azioni basate sulla comunità.
Link o materiale di supporto	Sito web: https://genderequality.duth.gr Social media: https://www.instagram.com/equality_duth https://www.facebook.com/genderequalityduth
Persona di contatto	Prof. Sevastí Chatzifotiou, Presidente del Comitato per l'uguaglianza di genere, DUTH, E-mail: genderequality@duth.gr



Vertice europeo FIBA sul basket femminile (precedentemente FIBA Europe U15 Girls' Camp)

Paese	Slovenia (Postumia)
Organizzazione/i coinvolta/e	- FIBA Europe (coordinamento generale) - Federazione slovena di pallacanestro (KZS) (ospite locale) - Federazioni nazionali europee (NF) invitate a nominare ogni anno una donna allenatrice e una donna arbitro per il Summit.
Descrizione dell'iniziativa	L'evento annuale, precedentemente organizzato sotto l'egida del FIBA Europe U15 Girls' Camp, è organizzato dalla FIBA in collaborazione con la Federazione slovena di pallacanestro (KZS). Il Camp è stato lanciato nel 2007 ed è uno dei programmi più stabili del calendario FIBA Europe. Il FIBA European Women's Basketball Summit è un summit annuale di sviluppo in due parti, originariamente incentrato sulle giocatrici U15, ora aperto anche alle allenatrici e alle arbitri. Ospitato a Postumia, in Slovenia, combina allenamenti d'élite sul campo, mentoring da parte dei migliori istruttori europei e networking fuori dal campo attraverso varie attività.
Obiettivi principali	- Migliorare le competenze tecniche delle giocatrici Under 15 in un ambiente internazionale - Sviluppare le capacità di allenamento e arbitraggio tra le donne - Promuovere la leadership e lo scambio tra le parti interessate nel basket femminile europeo

Attività principali	• Allenamento delle giocatrici: esercitazioni, sviluppo delle abilità, partite competitive • Cliniche per allenatori: tenute da rinomati allenatori europei • Formazione arbitri: sessioni di preparazione fisica, meccanica e gestione delle partite • Networking: workshop di gruppo, team building e dialoghi tra le parti interessate • Attività culturali: ad esempio, gite alle Grotte di Postumia ed eventi sociali
Destinatari	• Giocatrici di pallacanestro Under 15 • Allenatrici e arbitri adulti di sesso femminile nominati dalle Federazioni Nazionali
Risultati/Impatto	• Dal 2007, più di 1.460 partecipanti provenienti da 47 federazioni nazionali hanno preso parte all'evento. • Nel corso degli anni, alcune delle più rinomate giocatrici, allenatrici e arbitri di pallacanestro femminile dei principali tornei internazionali hanno condiviso la loro vasta esperienza con le partecipanti al campo. • La partecipazione più alta (135 persone) è stata registrata nell'edizione 2019. • 17a edizione (luglio 2024): 23 allenatrici e 24 arbitri provenienti da 31 paesi hanno partecipato a seminari e attività di mentoring.
Sfide affrontate	• Equilibrio tra sviluppo tecnico e networking tra partecipanti e ruoli diversi • Garantire la continuità e un impatto costante a livello di base dopo il summit • Passare da un campo U15 a una piattaforma più ampia dedicata alle donne nel basket
Trasferibilità	• Il modello può essere adattato ad altre regioni: formazione in coppia, coaching e arbitraggio Offre un modello per programmi misti di scambio tecnico, di leadership e culturale
Link o materiale di supporto	Pagina del FIBA Europe Summit: https://about.fiba.basketball/en/regions/europe/activities/women-in-basketball/summit
Persona di contatto (facoltativo)	Coordinatrice FIBA Europe Women in Basketball – contattare l'ufficio regionale FIBA Europe Federazione slovena di pallacanestro (KZS) – unità organizzativa locale a Postumia

ICOACHGIRLS

Paese	10 paesi in tutta Europa Irlanda, Regno Unito, Belgio, Repubblica Ceca, Lituania, Spagna, Paesi Bassi, Ungheria, Slovacchia, Romania
Organizzazione/i coinvolta/e	• ICOACHKIDS • Sport Coaching Europe (SCE) • Sport Ireland (SI) • FIBA • Università dello Sport della Lituania (LSU) • Special Olympics (SO) • Comitato Olimpico Olandese (NOC*NSF)
Descrizione dell'iniziativa	ICOACHGIRLS è stato realizzato dal 2022 al 2025. Il suo obiettivo è aumentare il livello di partecipazione allo sport delle ragazze di età compresa tra i 5 e i 12 anni e aumentare il numero di allenatrici donne. Il progetto prevede la creazione di centri ricreativi riservati alle ragazze della fascia d'età interessata. Questi centri ricreativi si discostano dallo sport competitivo tradizionale e offrono alle ragazze la possibilità di esprimere la propria opinione su come desiderano essere attive: la voce delle ragazze è un principio fondamentale. Ogni centro ricreativo è gestito da un team di allenatori esperti e da allenatori apprendisti (tutte donne). Il compito degli allenatori è quello di guidare, orientare e sostenere gli assistenti allenatori nello sviluppo delle loro capacità, competenze e fiducia in se stessi.
Obiettivi principali	• 70 allenatori principali nominati per gestire i "Girls Play Centres" • 350 allenatrici neolaureate o alle prime armi che completano un corso "Come into Coaching" e frequentano i "Girls Play Centres" per ricevere mentoring dalle allenatrici capo • 95% di soddisfazione tra gli allenatori capo e le allenatrici tirocinanti • 95% degli allenatori migliora le proprie competenze di allenamento • 80% degli allenatori migliora la propria sicurezza nel condurre le sessioni di allenamento
Attività principali	• Formazione su misura per le allenatrici ICOACHGIRLS (12 ore di formazione suddivise in 4 workshop di 3 ore) • Mentoring formale continuo da parte degli head coach agli assistant coach • Transizione verso opportunità di coaching regolari
Destinatari	• Allenatrici donne

	• Donne alle prime armi con il coaching (comprese madri/familiari delle partecipanti, atlete locali che non hanno mai allenato, studentesse delle scuole superiori e universitarie)
Risultati/Impatto	• Complessivamente, sono state formate e impiegate nel programma ICOACHGIRLS 337 allenatrici in 6 organizzazioni partner e 10 paesi. • Complessivamente, 250 assistenti allenatrici alle prime armi sono state formate e hanno co-condotto i programmi ICOACHGIRLS della durata di 10 settimane. • Nel complesso, il 95,4% delle allenatrici si è dichiarata soddisfatta della propria esperienza con ICOACHGIRLS e il 96,2% ha apprezzato la partecipazione al programma. • Complessivamente, l'86,3% delle allenatrici si è detto d'accordo con l'affermazione "le mie capacità di allenatrice sono migliorate grazie a ICOACHGIRLS". • Complessivamente, l'84% degli allenatori si è detto d'accordo con l'affermazione "Grazie a ICOACHGIRLS mi sento più sicuro come allenatore".
Sfide affrontate	• Reclutamento di allenatrici donne • Transizione verso un coaching regolare • Garantire la coerenza del mentoring in contesti e paesi diversi
Trasferibilità	• La modellizzazione dei ruoli di capo allenatore e assistente allenatore dovrebbe essere facile da replicare (garantire che il mentoring sia parte integrante della descrizione delle mansioni dell'HC) • Fornire formazione legata alle competenze di allenamento e all'ascolto dei bambini
Link o materiale di supporto	https://icoachkids.org/learn/coaching-girls/icoachgirls/about
Persona di contatto	Dr Ruth Brazier, r.brazier@leedsbeckett.ac.uk

UEFA Disney Playmakers

Paese	Tutti i paesi europei
Organizzazione	• UEFA • Disney • ICOACHKIDS • Tutte le federazioni nazionali europee

Descrizione dell'iniziativa	UEFA Playmakers, in collaborazione con Disney, mira a offrire un'introduzione divertente e sicura al calcio alle bambine di età compresa tra i 5 e gli 8 anni. Le sessioni sono ispirate alle classiche fiabe Disney e stimolano le bambine a muoversi mettendole al centro dei loro personaggi e film preferiti, come Gli Incredibili, Moana e Frozen. Le sessioni di Playmakers si svolgono in oltre 40 paesi europei, con la creazione di 30 centri Playmaker in ciascuno di essi, e hanno coinvolto finora oltre 50.000 bambine. Le sessioni sono progettate sulla base delle ultime ricerche in materia di storytelling e apprendimento attraverso il gioco, il che significa che il loro impatto è stato positivo nell'attrarre bambine che prima non erano coinvolte. Inoltre, l'uso di materiale a misura di bambino ha avuto successo nell'aumentare l'interesse delle ragazze per uno sport tradizionalmente dominato dai maschi. Alle partecipanti vengono consegnati dei "passaporti avventura" che consentono loro di continuare a immergersi nelle storie anche dopo la fine delle sessioni. Tutti gli allenatori Playmakers ricevono una formazione personalizzata prima delle sessioni, che consente loro di comprendere le problematiche specifiche che le ragazze potrebbero affrontare e lo scopo e la portata del progetto.
Obiettivi principali	• Avvicinare le bambine di età compresa tra i 5 e gli 8 anni al calcio attraverso attività di narrazione • Aumentare la fiducia in se stesse • Migliorare le abilità motorie fondamentali • Formare nuovi allenatori
Attività principali	• Formazione su misura per allenatori Playmakers • Materiale fornito a supporto dello svolgimento delle sessioni
Destinatari	• Bambine dai 5 agli 8 anni • Allenatori
Risultati/Impatto	• Hanno partecipato oltre 83.000 ragazze • Oltre 4.000 allenatori formati • Il 91,76% dei genitori ha concordato che utilizzare Disney per avvicinare le ragazze al calcio è stata una buona idea • Il 95,28% dei genitori si è detto soddisfatto della partecipazione delle proprie figlie e il 96,34% delle ragazze ha dichiarato di aver apprezzato le sessioni • Inoltre, gli allenatori e i genitori ritenevano che il programma stesse influenzando positivamente il calcio, il movimento e le competenze di vita.
Sfide affrontate	• Il passaggio alle sessioni di allenamento regolari/tradizionali offerte dai club esistenti è stato considerato un grande passo avanti da molte ragazze e dai loro genitori.

	• Reclutamento di ragazze che attualmente non giocano a calcio • Mantenere gli allenatori appena formati nel programma e farli passare all'allenamento regolare
Trasferibilità	Questo programma è trasferibile ad altri programmi. Principalmente, la metodologia del programma che utilizza la narrazione e il gioco fantasioso per avvicinare i bambini allo sport per la prima volta o per reintrodurli dopo un'esperienza negativa. Si consiglia a chiunque desideri utilizzare questa metodologia di fornire una formazione iniziale agli allenatori e una guida chiara per gli allenatori principianti o gli insegnanti, affinché possano seguire e svolgere le sessioni con sicurezza
Link o materiale di supporto	https://www.uefa.com/playmakers/en



Spagna

Incorporare la dimensione di genere nei programmi di formazione degli allenatori presso l'Università di Murcia

Paese	Spagna
Organizzazione/i coinvolta/e	Università di Murcia (Facoltà di Scienze Motorie), in collaborazione con le federazioni sportive regionali e i consigli comunali locali.
Descrizione	L'Università di Murcia ha integrato strategie di mainstreaming di genere nei suoi programmi di formazione degli allenatori e di scienze motorie. Ciò include moduli obbligatori sulla parità di genere, la leadership inclusiva e la prevenzione della discriminazione e della violenza di genere nello sport. La pratica prevede anche workshop con allenatrici e atlete, promuovendo modelli di riferimento e l'apprendimento tra pari.
Obiettivi principali	• Incorporare la consapevolezza di genere nella formazione iniziale e continua degli allenatori. • Aumentare il numero e la visibilità delle allenatrici. • Sfidare gli stereotipi di genere nel contesto sportivo. • Fornire strumenti agli allenatori per attuare pratiche sensibili alle questioni di genere.
Attività principali	• Sviluppo di materiali formativi incentrati sul genere. • Conferenze e seminari con esperti in materia di genere e sport. • Programmi di mentoring per aspiranti allenatrici. • Valutazione dei pregiudizi di genere nei programmi di studio esistenti e revisione dei contenuti.

Destinatari	• Allievi allenatori (livello universitario/post-universitario) • Allenatori abilitati che frequentano programmi di formazione continua • Atlete interessate al coaching • Formatori di coach e progettisti di programmi
Risultati / Impatto	• Maggiore consapevolezza delle questioni di genere tra i futuri allenatori • Miglioramento misurabile nella comprensione da parte degli studenti delle pratiche di coaching inclusive • Aumento del numero di partecipanti femminili nei percorsi di formazione per allenatori • Impegno istituzionale per l'integrazione sostenibile della parità di genere
Sfide	• Resistenza iniziale o mancanza di consapevolezza tra alcuni formatori di allenatori • Mancanza di materiali sensibili alle questioni di genere in spagnolo • Rappresentanza limitata delle donne nelle posizioni dirigenziali nello sport
Trasferibilità	La struttura, i contenuti e la metodologia possono essere adattati ad altre università, istituti di formazione per allenatori o federazioni regionali.
Link o materiale di supporto	Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres https://www.um.es/web/unidad-igualdad La partecipazione delle donne allo sport è un indicatore dello sviluppo paritario nel mondo, secondo uno studio dell'UMU: https://www.um.esparticipación-de-la-mujer-el-un/web/ucc/-/la---en-deporte-es--indicador-del-desarrollo-igualitario-en-el-mundo-según-un-estudio-de-la-umu
Persone di contatto	Salvador Angosto, Guillermo F. López

Universo Mujer III

Paese	Spagna
Organizzazione/i coinvolta/e	Consiglio Superiore dello Sport
Descrizione	UNIVERSO MUJER III è un programma che mira a promuovere e aumentare la partecipazione femminile in tutti i settori dello sport, contribuendo al miglioramento e alla trasformazione sociale attraverso i valori dello sport. L'obiettivo è quello di realizzare una società più

	egualitaria in cui le donne e lo sport siano parte essenziale della crescita del Paese.
Obiettivi	UNIVERSO MUJER III mira ad approfondire la dimensione sociale e culturale dello sport per promuovere un cambiamento nello stile di vita degli spagnoli e incoraggiare le donne a praticare sport attraverso la promozione e la visibilità.
Attività principali	UNIVERSO MUJER III si concretizza attraverso la realizzazione di progetti che mirano a diffondere e promuovere lo sport femminile attraverso cinque pilastri principali: - La formazione come elemento di eccellenza - Piano di sviluppo sportivo: dal settore giovanile all'élite - Visibilità e promozione delle donne nello sport e nella società - Leadership - Donne, salute e sport
Destinatari	Atlete, allenatrici e leader nel settore sportivo
Risultati/Impatto	• Progetti finanziati: 121 progetti • Fondi mobilitati: 21,66 milioni di euro in contributi privati • Pilastri dell'azione: formazione, sviluppo, visibilità, leadership, salute • Città visitate nel 2025: Guadalajara, Segovia, San Sebastián, La Laguna • Investimenti pubblici (2018-2025): 12,6 milioni di euro dal CSD (Centro per lo Sviluppo Sostenibile) • Collaborazione con Iberdrola: aumento dell'80% delle licenze sportive femminili dal 2018
Sfide	• Persistono disuguaglianze strutturali nell'accesso alle posizioni dirigenziali e alla leadership sportiva. • Significativa dipendenza dai fondi pubblici e dalle donazioni private con agevolazioni fiscali. • Scarsa copertura mediatica dello sport femminile al di fuori di eventi specifici. • Difficoltà nel misurare l'impatto reale e duraturo del programma. • Disuguaglianze territoriali nell'accesso alle attività, alle risorse e alla visibilità. • Mancanza di un approccio intersezionale che integri le donne con disabilità, le migranti o quelle a rischio di esclusione.
Trasferibilità	La struttura, i contenuti e la metodologia possono essere adattati ad altre università, istituti di formazione per allenatori o federazioni regionali.
Link o materiale di supporto	Sito web: https://www.csd.gob.es/test.php/es/promocion-del-deporte/universo-mujer-iii
Persone di contatto	Salvador Angosto, Guillermo F. López

Universo Mujer III- Borsa di studio

Paese	Spagna
Organizzazione	Consiglio Superiore dello Sport
Descrizione	Una linea di borse di studio specifica nell'ambito di Universo Mujer III, gestita dalla Fundación Deporte Joven insieme al CSD e a Iberdrola, che sovvenziona la formazione ufficiale delle donne come Tecniche/Allenatrici e Arbitri/Giudici.
Obiettivi	• Aumentare il numero di allenatrici nelle squadre maschili e femminili, sia negli sport di base che in quelli d'élite. • Formare arbitri e giudici donne per migliorare la presenza femminile in questi ruoli tecnici.
Attività	Borse di studio per la formazione in tecniche sportive per finanziare in tutto o in parte le tasse scolastiche delle donne che intendono conseguire qualifiche ufficiali in: Tecnico sportivo intermedio e Tecnico sportivo avanzato Aree: sport olimpici e non olimpici, sempre riconosciuti dal Ministero dell'Istruzione o dalle federazioni approvate.
Destinatari	Alete, allenatrici e arbitri nel settore sportivo
Risultati/Impatto	• Budget totale: 60.000 euro: 50.000 euro per la formazione (Tecnico sportivo intermedio/avanzato) e 10.000 euro per arbitri/giudici • 111 donne finanziate per attività di formazione
Sfide	• Ambito limitato: copre solo le tasse scolastiche, non l'alloggio, il trasporto o il materiale. • Periodo di formazione limitato: sono finanziati solo i corsi completati tra l'inizio del 2022 e settembre 2024. • Impatto difficile da valutare: mancanza di dati pubblici sul numero effettivo di tirocinanti, sul loro inserimento lavorativo e sulla loro permanenza nelle strutture tecniche. • Rinnovo periodico: richiede un monitoraggio per garantire la continuità e aumentare i finanziamenti nei futuri bandi. • Accesso diseguale: alcuni sport potrebbero essere esclusi se non dispongono di una formazione ufficiale nell'ambito agonistico.
Trasferibilità	La struttura, il contenuto e la metodologia possono essere adattati ad altre università, istituti di formazione per allenatori o federazioni regionali.
Link o materiale di supporto	https://rfec.com/index.php/en/smartweb/seccion/noticia/rfec/institucion/56341-Fundacion-Deporte-Joven-y-el-CSD-convocan-las-Becas-Universo-Mujer-III-para-formacion-de-mujeres-tecnicas-y-arbitras

<https://www.csd.gob.es/es/igualdad-en-el-deporte/convocatoria-de-ayudas-mujeres-deportistas-en-el-ano-2025>

Persone di contatto

Salvador Angosto, Guillermo F. López



Cipro

Memorandum d'intesa

Paese	Cipro
Organizzazione/i coinvolta/e	Federazione cipriota di pallacanestro, Commissario per la parità di genere
Descrizione	È stato firmato un protocollo d'intesa (MoU) tra la Federazione cipriota di pallacanestro e l'Ufficio del Commissario per la parità di genere. Il MoU rappresenta un impegno formale a promuovere la parità di genere nel basket attraverso azioni congiunte e una collaborazione a lungo termine. L'iniziativa posiziona il basket come veicolo di cambiamento sociale e inclusione di genere, con l'obiettivo di ridefinire gli atteggiamenti, le politiche e le pratiche all'interno di questo sport.
Obiettivi principali	Gli obiettivi principali del MoU sono: • Aumentare la partecipazione femminile nel basket a tutti i livelli. • Educare le parti interessate (atleti, personale, membri del consiglio di amministrazione e tifosi) sulle questioni relative alla parità di genere. • Promuovere le pari opportunità per i giocatori di pallacanestro di entrambi i sessi. • Incoraggiare le candidature a programmi europei come Erasmus+ che sostengono iniziative basate sull'uguaglianza. • Sensibilizzare l'opinione pubblica attraverso eventi e campagne incentrati sull'inclusione e la rappresentanza equa.
Attività principali	L'obiettivo del protocollo d'intesa è quello di migliorare la partecipazione delle donne nello sport del basket attraverso programmi e azioni innovativi quali: • Organizzare corsi di formazione sulla parità per il personale professionale, i membri dei consigli di amministrazione e gli atleti. • Organizzare campagne e attività di sensibilizzazione durante gli eventi di pallacanestro 3x3 e i tornei U8. • Istituire un gruppo di lavoro e un comitato di monitoraggio e coordinamento per supervisionare l'attuazione. • Realizzare iniziative educative come "Her World Her Rules" per attirare più ragazze verso questo sport.

	• Pianificare azioni informative ed educative per promuovere una cultura del rispetto e dell'inclusione.
Destinatari	• Atlete, in particolare ragazze e giovani donne • Personale e membri del consiglio direttivo della federazione di pallacanestro. • Atleti e tifosi maschi, per promuovere la responsabilità condivisa nella promozione della parità. • I responsabili politici, attraverso la collaborazione con i ministeri e le organizzazioni nazionali. • Il grande pubblico, attraverso campagne e manifestazioni sportive pubbliche.
Risultati / Impatto	L'attuazione del protocollo d'intesa ha dimostrato effetti positivi in termini di collaborazione istituzionale, sensibilizzazione dell'opinione pubblica e impegno politico. In particolare • Rafforzamento della collaborazione tra le istituzioni sportive e quelle che si occupano di parità. • Maggiore visibilità per il basket femminile e le sfide correlate. • Maggiore impegno istituzionale a favore di riforme basate sull'uguaglianza (ad esempio, formazione, aggiornamento delle politiche). • Incentivi da parte del governo e degli enti pubblici, con il Ministero dell'Istruzione e l'Organizzazione sportiva cipriota che hanno approvato l'iniziativa. • Slancio positivo verso il cambiamento della percezione dello sport femminile e la lotta agli stereotipi. Un risultato particolarmente importante è stata la decisione della Federazione cipriota di pallacanestro (CBF) di garantire indennità uguali ai giocatori delle squadre nazionali maschili e femminili. Dal 2023, tutti gli atleti che rappresentano Cipro nelle competizioni internazionali ricevono la stessa indennità giornaliera e gli stessi benefici, comprese le spese di viaggio, l'abbigliamento e i pasti. Questa decisione, presa in collaborazione con il Commissario per la parità di genere e il Ministero dell'Istruzione, dello Sport e della Gioventù, riflette l'impegno della Federazione a favore della parità di genere e rappresenta un chiaro passo avanti verso la riduzione del divario di genere nello sport cipriota. Inoltre, è stata garantita la parità di rappresentanza di genere nelle squadre nazionali di pallacanestro di Cipro nelle categorie U16-U18.
Sfide da affrontare	Nel loro impegno a favore della parità di genere nello sport, le parti interessate devono affrontare diverse sfide profonde e di lunga data • Stereotipi persistenti che minano il ruolo e il valore delle donne nello sport.

	• La sottorappresentanza delle donne nelle posizioni decisionali nel settore sportivo. • Disuguaglianze strutturali e tradizionale predominio maschile nella cultura sportiva cipriota. • Difficoltà nel cambiare la percezione pubblica secondo cui gli sport maschili sono più legittimi o importanti.
	La pratica è altamente trasferibile ad altri sport e paesi, in particolare dove esistono disparità di genere simili. Gli elementi chiave per una replica di successo includono:
Trasferibilità	• Forti partnership istituzionali tra federazioni sportive e organismi per la parità. • Chiaro impegno verso obiettivi realizzabili e monitoraggio. • Sostegno da parte degli enti governativi e delle autorità sportive. • Inclusione di programmi di istruzione, formazione e campagne pubbliche per cambiare atteggiamenti e comportamenti.
Link o materiale di supporto	Μνημόνιο συναντίληψης ΚΟΚ – Επίτροπος Ισότητας Φύλων (In greco) https://www.cbf.basketball/el/events/details/event-9644 Decisione storica: pari opportunità nel basket cipriota per uomini e donne internazionali (in greco) https://shorturl.at/C8UTL
Contatti	Federazione cipriota di pallacanestro Telefono: 00357 22449830

Eliminare la violenza di genere nel basket (CGBV in Basket)

Paese	Cipro
Organizzazione/i coinvolta/e	• Federazione ellenica di pallacanestro (EOK) – coordinatore del progetto • Federazione cipriota di pallacanestro (CBF) • Federazione bulgara di pallacanestro (BBF) • Federazione di pallacanestro della Macedonia del Nord • Centro per l'innovazione sociale (CSI) • Istruzione universale AKMI KEK S.A.
Descrizione della pratica	CGBV in Basket è un'iniziativa europea Erasmus+ Sport che mira a eliminare la violenza di genere (GBV) all'interno delle comunità di pallacanestro in tutta l'Europa sud-orientale. Il progetto ha coinvolto federazioni nazionali di pallacanestro, un istituto di istruzione e formazione professionale e un centro di ricerca di Grecia, Cipro, Bulgaria e Macedonia del Nord. La pratica si è concentrata sull'individuazione precoce dei comportamenti devianti, sull'empowerment delle vittime e sulla sensibilizzazione alla GBV nel pallacanestro attraverso attività educative e di sostegno strutturate.

	Il cuore dell'iniziativa è stato lo sviluppo e l'attuazione di un programma completo di formazione e sensibilizzazione rivolto ad allenatori, istruttori, atleti e personale amministrativo. Il programma comprende un manuale, sondaggi, workshop faccia a faccia, una piattaforma di e-learning e un futuro sistema di gestione dei casi. Questi sforzi miravano a rafforzare la capacità delle organizzazioni di pallacanestro di prevenire, identificare e rispondere alla violenza di genere e a promuovere un ambiente più sicuro e inclusivo a tutti i livelli di questo sport. Il progetto ha avuto una durata di 24 mesi (01/12/2022-30/11/24) ed è stato cofinanziato dall'Unione Europea.
Obiettivi principali	Gli obiettivi principali del progetto erano: • Individuazione precoce di comportamenti devianti e abusivi nel contesto del basket • Coinvolgere la comunità del basket nella prevenzione e nell'eliminazione attiva della GBV • Fornire sostegno psicologico e legale su misura alle vittime di violenza di genere • Sensibilizzare e informare sulle questioni relative alla violenza di genere a livello europeo • Fornire agli allenatori e al personale strumenti pratici per la prevenzione e l'intervento • Promuovere una cultura della sicurezza, dell'equità e del rispetto nel basket
Attività principali	Le attività principali del progetto sono state: • Sviluppo del "Manuale di sensibilizzazione" per allenatori e personale • Progettazione e realizzazione di un programma di formazione sull'identificazione e la risposta alla violenza di genere • Creazione di una piattaforma interattiva di e-learning per l'apprendimento asincrono • Conduzione di ricerche sul campo, comprese interviste e sondaggi in quattro paesi • Organizzazione di workshop di empowerment e attività basate sulla CBT per gli atleti • Pianificazione di un sistema di gestione dei casi per la segnalazione e il monitoraggio degli episodi di violenza di genere • Eventi in collaborazione con la FIBA, gruppi di sostegno e parti interessate a livello nazionale
Destinatari	Il progetto era rivolto a: • Allenatori e preparatori atletici di pallacanestro • Atleti giovani e professionisti (sia donne che uomini) • Amministratori sportivi e personale delle federazioni • Psicologi dello sport e consulenti legali • Club e associazioni di pallacanestro nei paesi partner

Risultati / Impatto	Il progetto ha prodotto risultati importanti che hanno contribuito a una più ampia comprensione della violenza di genere nel basket e hanno aiutato a gettare le basi per un cambiamento sistemico a lungo termine: • È stato redatto un manuale completo sulla violenza di genere basato su ricerche e buone pratiche • Sono state condotte 40 interviste approfondite e distribuito un sondaggio multinazionale • Identificazione dei principali tipi e cause di violenza di genere nel basket (abuso verbale, divario retributivo di genere, mancanza di politiche) • Sensibilizzazione a livello nazionale ed europeo attraverso eventi e attività di comunicazione con i media • Sono state gettate le basi per un cambiamento culturale a lungo termine nello sport, influenzando la formazione e le politiche • Stimolato il dibattito tra le parti interessate e aumentato la consapevolezza dell'opinione pubblica sulla violenza di genere nello sport
Sfide affrontate	Durante l'attuazione sono emersi alcuni ostacoli e sfide fondamentali: • Mancanza di normative specifiche sulla violenza di genere nella maggior parte delle organizzazioni di pallacanestro • Riluttanza culturale a parlare apertamente di abusi e discriminazioni • Meccanismi di segnalazione inadeguati e scarsa fiducia nelle istituzioni • Difficoltà nell'identificare i primi segni di abuso psicologico o molestie sottili • Disparità nell'accesso all'assistenza legale e psicologica per le vittime nei paesi partner
Trasferibilità	La pratica CGBV nel basket è altamente trasferibile ad altri sport e contesti. • I moduli di formazione, la piattaforma di e-learning e il manuale possono essere adattati ad altre discipline sportive. • Il sistema di gestione dei casi può servire da modello per altre federazioni. • Principi fondamentali quali l'individuazione precoce, il sostegno alle vittime e la formazione del personale sono rilevanti in tutto il settore sportivo. • Il modello di partnership del consorzio dimostra come le organizzazioni nazionali possano collaborare su obiettivi sociali condivisi nell'ambito dei quadri normativi dell'UE.
Link	https://cgbvbasket.eu
Dettagli	Federazione cipriota di pallacanestro, telefono: 00357 22449830

Donne leader nell'olimpismo e nella formazione

Paesi	Austria, Slovenia, Africa
Organizzazione/i coinvolta/e	TAFISA, ENSE – Rete europea per l'educazione allo sport, Comitato Olimpico Sloveno, Consiglio Sportivo dell'Unione Africana Regione 5
Descrizione	FLOT è un progetto transnazionale Erasmus+ Sport che mira a promuovere la parità di genere favorendo lo sviluppo di leader femminili nel movimento sportivo internazionale, con particolare attenzione all'olimpismo, alle capacità di leadership e al dialogo interculturale. Il progetto riunisce istituzioni di educazione e governance sportiva provenienti dall'Europa e dall'Africa.
Obiettivi principali	• Rafforzare la presenza e l'influenza delle donne nei ruoli di leadership sportiva in tutti i continenti • Promuovere i valori olimpici quali il rispetto, l'uguaglianza e la solidarietà come fondamenti di una leadership inclusiva • Sviluppare e sperimentare un programma di formazione innovativo per responsabilizzare le leader emergenti
Attività	• Valutazione delle esigenze e analisi delle lacune relative alle donne in posizioni di leadership nei contesti europei e africani • Co-creazione di un programma di formazione alla leadership modulare basato sui valori olimpici e sull'uguaglianza di genere • Laboratori di formazione intercontinentali, workshop e attività di mentoring • Diffusione attraverso conferenze, apprendimento digitale e risorse educative aperte
Destinatari	• Donne nelle fasi iniziali e intermedie della carriera dirigenziale nello sport • Comitati olimpici, federazioni sportive e istituti di formazione sportiva
Risultati/Impatto	• Un programma di studi collaudato e trasferibile per una leadership sensibile alle questioni di genere nello sport • Maggiore cooperazione internazionale tra Europa e Africa in materia di genere e educazione sportiva • Maggiore competenza, fiducia e visibilità tra le donne leader partecipanti
Sfide	• Affrontare le diverse barriere culturali e istituzionali nelle regioni partner

	• Garantire la sostenibilità e l'adozione istituzionale a lungo termine oltre la durata del progetto
Trasferibilità	Il programma di formazione alla leadership FLOT e il kit di strumenti sono stati concepiti come risorse ad accesso libero che possono essere adattate dalle federazioni sportive, dai programmi di coaching e dagli istituti di istruzione di tutto il mondo.
Link	https://www.flotsport.org

Attraverso una lente di genere – Le giovani donne nello sport

Paesi	Austria, Portogallo, Turchia, Repubblica Ceca, Spagna
Organizzazioni coinvolte	Youth Power Austria, AENIE (Portogallo), Ordu Youth Center & Active Cities Association (Turchia), European Youth Center Břeclav (Repubblica Ceca), Asociación Cultural y Deportiva La Hoya (Spagna)
Descrizione	Questo progetto transnazionale Erasmus+, guidato da Youth Power Austria, affronta il persistente squilibrio di genere nella partecipazione allo sport giovanile. È stato concepito per contrastare gli elevati tassi di abbandono dello sport tra le ragazze e le giovani donne e promuovere la parità di accesso allo sport e all'attività fisica attraverso un approccio incentrato sui giovani e che tiene conto della dimensione di genere. Il progetto ha coinvolto attivamente 30 giovani donne e 6 leader di gruppo in uno scambio intensivo di apprendimento della durata di 7 giorni e prosegue con l'attuazione di un follow-up attraverso una fase pilota nelle organizzazioni partner.
Obiettivi principali	• Promuovere la partecipazione paritaria delle giovani donne alle attività sportive in tutta Europa • Affrontare le barriere sociali, culturali e istituzionali che portano all'abbandono dello sport da parte delle ragazze • Favorire la motivazione, la rilevanza e l'accessibilità allo sport attraverso un approccio di coaching sensibile alle questioni di genere • Sostenere la cooperazione europea tra le organizzazioni giovanili e sportive per condividere soluzioni • Sviluppare strategie e strumenti sostenibili da integrare nelle pratiche di coaching locali
Attività principali	• Focus group e sondaggio condotti dai giovani "Cosa impedisce alle donne di essere più attive?" • Sviluppo di un kit di strumenti: "Come migliorare lo sport per le donne e l'allenamento attraverso una prospettiva di genere"

	• Mentoring di giovani donne da parte di allenatori e facilitatori qualificati • Torneo di pallavolo inclusivo dal punto di vista del genere per rafforzare la fiducia e il lavoro di squadra • Lancio della fase pilota del programma "Be an Ambassador for Women" (Diventa ambasciatrice delle donne) all'interno delle organizzazioni giovanili partner • Istituzione di consigli delle donne all'interno delle strutture sportive giovanili • Programmi di sviluppo personale a sostegno della leadership femminile e della partecipazione allo sport
Destinatari	• Ragazze e giovani donne (15-30 anni) con accesso limitato alle opportunità sportive • Allenatori e animatori sportivi giovanili che promuovono pratiche sensibili alla dimensione di genere • Organizzazioni giovanili che attuano misure per la parità di genere nello sport
Risultati/Impatto	• Youth Power Austria e altre organizzazioni partner si sono impegnate ad aumentare la partecipazione femminile allo sport del 50-60% nei loro programmi locali • Introduzione di tecniche di allenamento inclusive e di organi decisionali guidati da donne • Aumento positivo della motivazione, dell'autostima e della permanenza delle giovani atlete • Miglioramento della cittadinanza giovanile e dello scambio interculturale in linea con i valori dell'UE e l'Anno europeo della gioventù 2022
Trasferibilità	I materiali del progetto, quali sondaggi, toolkit e modelli di workshop, sono disponibili in inglese e possono essere tradotti e adattati da altre organizzazioni giovanili o sportive. Il modello è adatto a gruppi giovanili, scuole e federazioni.
Link	https://yp-at.org/projects/through-a-gender-lens-young-women-in-sports

8.2 Superare gli ostacoli all'integrazione della dimensione di genere

Nonostante i progressi compiuti, l'integrazione della dimensione di genere continua a incontrare resistenze strutturali e culturali. Le seguenti strategie si sono dimostrate efficaci nel superare gli ostacoli:

A. Affrontare la resistenza istituzionale

- Ottenere il sostegno della leadership attraverso briefing regolari e l'allineamento delle politiche.
- Utilizzare progetti pilota e dati per dimostrare il successo e la scalabilità.

B. Colmare il divario di partecipazione

- Offrire borse di studio e iniziative di sensibilizzazione mirate ai gruppi sottorappresentati.
- Implementare programmi di mentoring e di ritorno all'allenamento per le donne che abbandonano lo sport.

C. Migliorare gli ambienti di apprendimento

- Introdurre codici di condotta e meccanismi di feedback.
- Creare strumenti di segnalazione anonima per casi di esclusione o molestie.

D. Costruire il sostegno tra pari

- Creare reti di donne allenatrici.
- Facilitare lo scambio di conoscenze attraverso conferenze e comunità digitali.

9. Piano d'azione per le federazioni sportive e le associazioni di allenatori

Le federazioni sportive e le associazioni di allenatori svolgono un ruolo cruciale nel plasmare l'ambiente in cui gli allenatori vengono reclutati, formati e sostenuti. Questa sezione delinea un piano d'azione strategico su misura per questi organismi al fine di accelerare l'integrazione della dimensione di genere nella formazione e nella pratica degli allenatori. Il piano si basa sui risultati della ricerca SheCOACH e sulle buone pratiche presentate nella sezione 8.

9.1 Raccomandazioni politiche per gli organismi nazionali e regionali

Per facilitare la trasformazione strutturale, le federazioni e le associazioni dovrebbero:

- Integrare gli obiettivi di parità di genere nei loro statuti, codici etici e piani strategici a lungo termine.
- Istituire o rafforzare comitati o task force per la parità di genere con potere decisionale.
- Rendere obbligatoria la formazione di genere per i formatori di allenatori, i direttori tecnici e gli organismi di certificazione.
- Richiedere programmi di studio sensibili alle questioni di genere in tutti i programmi di formazione degli allenatori.
- Collegare i finanziamenti pubblici e il riconoscimento alle prestazioni in materia di parità di genere, seguendo i modelli utilizzati nei paesi scandinavi (Adriaanse & Claringbould, 2016).

Esempio: il progetto GAMES (2023), cofinanziato dall'Unione europea, ha sostenuto otto comitati olimpici nazionali, tra cui Grecia, Germania, Turchia e Irlanda, nello sviluppo di piani d'azione nazionali (PAN) su misura per promuovere la parità di genere nella leadership. Questi PAN hanno affrontato le barriere strutturali introducendo riforme della governance, fissando obiettivi di rappresentanza (ad esempio, una rappresentanza femminile minima del 30% nei processi decisionali), istituendo commissioni per la parità di genere e offrendo borse di studio per allenatrici donne. Il progetto comprendeva anche valutazioni di base, workshop di rafforzamento delle capacità e un dialogo politico per istituzionalizzare il cambiamento. Il modello è direttamente trasferibile alle federazioni nazionali e agli organi di governo dello sport che intendono formalizzare strategie di integrazione della dimensione di genere.

9.2 Creare un ambiente di allenamento inclusivo

La creazione di un ambiente inclusivo richiede adeguamenti culturali, procedurali e fisici:

- Garantire **spazi sicuri** nella formazione degli allenatori (ad esempio codici di condotta, protocolli anti-molestie).
- Promuovere **immagini** e un linguaggio **inclusivi** in tutte le comunicazioni.
- Progettare percorsi di certificazione **flessibili** per conciliare le responsabilità familiari.
- Fornire **assistenza all'infanzia** in loco o **sussidi**, ove possibile, per gli eventi di formazione degli allenatori.

9.3 Rafforzare il tutoraggio e le reti di sostegno per le donne nell'allenamento

La partecipazione sostenuta delle donne nel coaching dipende dal sostegno che va oltre la formazione. Le federazioni dovrebbero:

- Sviluppare **programmi di tutoraggio tra pari** che mettano in contatto allenatrici nuove ed esperte.
- Istituire **centri o reti** regionali per le donne nel coaching.
- **Collaborare** con ONG e gruppi di sostegno per ottenere ulteriore **supporto e visibilità**.
- **Incoraggiare l'alleanza maschile** e le iniziative di mentoring inverso per sfidare i pregiudizi di genere.

Modello: il progetto ICOACHGIRLS ha formato allenatori senior per affiancare le allenatrici junior, migliorando sia le loro competenze che la loro sicurezza.

9.4 Campagne di sensibilizzazione e advocacy

La percezione pubblica influenza l'adeso delle donne ai ruoli di coaching. Le federazioni possono guidare la difesa dei diritti attraverso:

- Organizzando campagne che mettono in evidenza donne allenatrici diverse in ruoli di leadership visibili.
- Celebrando la Giornata internazionale della donna e altre date importanti attraverso eventi sportivi.
- Pubblicando rapporti sulla parità di genere con trasparenza sui progressi e sulle sfide.
- Collaborando con i media per promuovere storie di successo di donne allenatrici.

Esempio: il gWomen Summit e l'iniziativa Make Place for One More Woman in Grecia hanno creato piattaforme di grande visibilità per le donne nello sport.

10. Monitoraggio, valutazione e rendicontazione

Il monitoraggio e la valutazione (M&E) sono componenti essenziali di qualsiasi strategia di integrazione della dimensione di genere, in quanto garantiscono che le iniziative non solo siano attuate, ma siano anche efficaci, misurabili e continuamente migliorate. Nel contesto della formazione degli allenatori, solidi processi di M&E forniscono informazioni fondamentali per capire se gli obiettivi di parità di genere sono stati raggiunti e come le strategie possono essere adattate in risposta alle sfide e alle opportunità emergenti.

La valutazione nell'integrazione della dimensione di genere dovrebbe essere sia formativa che sommativa. La valutazione formativa avviene durante l'attuazione delle iniziative di genere, consentendo un feedback in tempo reale e miglioramenti iterativi. La valutazione sommativa, al contrario, ha luogo dopo la conclusione di un progetto o di un intervento e ne valuta l'efficacia, l'impatto e la sostenibilità complessivi (EIGE, 2022).

Un principio fondamentale della valutazione sensibile al genere è l'uso di dati disaggregati per sesso. Senza di essi, le istituzioni non dispongono della visibilità necessaria per individuare le disparità in termini di partecipazione, rappresentanza, risultati ed esperienze. I dati disaggregati consentono alle parti interessate di valutare la distribuzione dei benefici, l'accesso alle opportunità e i progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi di parità (UN Women, 2015).

Oltre agli indicatori quantitativi, strumenti qualitativi come focus group, interviste, diari di riflessione e storytelling sono fondamentali per cogliere le esperienze vissute dalle donne allenatrici, dalle tirocinanti e dal personale. Questi approcci forniscono una visione sfumata di come vengono vissute e percepite le politiche di genere e spesso rivelano barriere invisibili che i numeri da soli non possono evidenziare (Evans & Pfister, 2020).

Sistemi efficaci di monitoraggio e valutazione includono anche cicli di feedback. Si tratta di meccanismi attraverso i quali le parti interessate, in particolare i gruppi sottorappresentati, possono fornire input su ciò che funziona e ciò che deve essere cambiato. I cicli di feedback possono assumere la forma di sondaggi anonimi, sessioni di ascolto strutturate o workshop di valutazione partecipativa.

La rendicontazione dovrebbe essere regolare, trasparente e specifica per il pubblico di destinazione. Le relazioni annuali sulla parità di genere possono sostenere l'apprendimento interno, dimostrare la responsabilità nei confronti dei finanziatori e rafforzare la fiducia del pubblico. Le relazioni dovrebbero andare oltre la conformità e concentrarsi sulla narrazione, sulle lezioni apprese e sugli obiettivi futuri. L'inclusione di casi di studio o testimonianze migliora la riconoscibilità e approfondisce la comprensione dei cambiamenti in atto.

In definitiva, il monitoraggio e la valutazione non sono elementi aggiuntivi, ma parte integrante della pratica di una formazione inclusiva e basata su dati concreti. Sono ciò che trasforma l'integrazione della dimensione di genere da un'aspirazione teorica a una realtà istituzionale misurabile e in evoluzione.

10.1 Indicatori chiave di prestazione per la parità di genere nella formazione degli allenatori

Gli indicatori chiave di prestazione (KPI) sono una componente fondamentale per misurare i progressi verso la parità di genere nella formazione degli allenatori. Forniscono parametri di riferimento concreti che consentono alle istituzioni di andare oltre il linguaggio aspirazionale e valutare l'efficacia delle loro strategie di integrazione della dimensione di genere con chiarezza e responsabilità.

Nel contesto della formazione dei coach, i KPI dovrebbero essere sia quantitativi che qualitativi, offrendo informazioni sui tassi di partecipazione, sulle politiche istituzionali, sui risultati dell'apprendimento e sulle esperienze vissute dai tirocinanti e dagli educatori. Un quadro di KPI ben strutturato cattura sia i risultati (ad esempio, il numero di donne formate) che gli esiti (ad esempio, l'aumento della permanenza in servizio, la progressione nella leadership o la percezione dell'inclusione).

I KPI rilevanti in questo contesto possono includere: la percentuale di donne iscritte a programmi di certificazione di coaching a diversi livelli; la percentuale di donne che ricoprono ruoli di insegnamento, mentoring o leadership all'interno dei sistemi di formazione dei coach; la presenza di contenuti sensibili al genere nei programmi di studio; la frequenza e la qualità della formazione sulla sensibilità di genere per gli educatori e il personale amministrativo; e la percentuale di istituzioni di coaching che attuano politiche di parità di genere, conducono audit di genere o producono rapporti annuali sulla parità.

Oltre a contare la rappresentanza, gli indicatori di performance dovrebbero anche riflettere la qualità dell'impegno e il cambiamento istituzionale. Ad esempio, è altrettanto importante valutare il livello di soddisfazione delle donne coach, il grado di disponibilità e utilizzo delle opportunità di mentoring e l'inclusività degli ambienti di apprendimento. Questi aspetti sono spesso rilevati attraverso approcci misti che combinano sondaggi con strumenti narrativi come interviste, valutazioni riflessive e focus group (Evans & Pfister, 2021).

Lo sviluppo dei KPI deve essere iterativo e partecipativo. Le istituzioni sono incoraggiate a co-creare indicatori con le parti interessate, in particolare quelle appartenenti a gruppi sottorappresentati, per garantirne la pertinenza e la credibilità. Inoltre, l'allineamento con i quadri nazionali e internazionali, come gli indicatori di parità di genere nello sport del Consiglio d'Europa (2016) o l'indice di parità di genere dell'UE, può rafforzare la comparabilità e la coerenza delle politiche.

In definitiva, i KPI non servono solo a monitorare i progressi, ma anche a integrare la parità di genere nella logica fondamentale dello sviluppo istituzionale nella formazione degli allenatori. Trasformano i valori in parametri e i parametri in cambiamenti concreti.

10.2 Meccanismi di raccolta e comunicazione dei dati

Meccanismi affidabili di raccolta e comunicazione dei dati sono fondamentali per la responsabilità istituzionale e la trasformazione nell'integrazione della dimensione di genere. Senza sistemi di dati adeguati, anche le strategie ben progettate possono fallire nella loro attuazione. Come sottolineano le nuove ricerche, dati completi sul genere sono essenziali non

solo per diagnosticare le disuguaglianze, ma anche per elaborare interventi mirati e basati su dati concreti (UNESCO, 2022; EIGE, 2023).

I moderni sistemi di dati di genere devono essere basati su diversi principi fondamentali: coerenza, disaggregazione, accessibilità e pertinenza. In primo luogo, la raccolta dei dati dovrebbe essere sistematica, integrata nelle operazioni di routine (ad esempio, iscrizione, certificazione e reclutamento) e avvenire a intervalli regolari. In secondo luogo, tutti i dati relativi al genere dovrebbero essere disaggregati per sesso e, ove possibile, per età, etnia, disabilità, geografia e status socioeconomico, al fine di identificare le disparità intersezionali. In terzo luogo, i dati devono essere accessibili non solo al personale interno, ma anche a valutatori esterni, finanziatori e parti interessate attraverso relazioni pubbliche e dashboard ad accesso libero. Infine, tutti gli indicatori devono essere in linea con obiettivi istituzionali chiaramente definiti in materia di uguaglianza di genere e inclusione.

Tra gli sviluppi promettenti figurano i dashboard digitalizzati e l'uso di indici di uguaglianza istituzionali. Ad esempio, l'Equality Standard: A Framework for Sport (Regno Unito, 2020) e il Gender Equality Index for Sports Organizations (sviluppato dall'EIGE) consentono alle organizzazioni di confrontare le loro prestazioni su più dimensioni e di confrontarle con i progressi compiuti a livello settoriale.

I dati non devono essere solo quantitativi. Focus group, sondaggi tra il personale e gli studenti, interviste di fine corso e valutazioni partecipative offrono un necessario livello qualitativo. Questi strumenti possono rivelare le dinamiche di inclusione ed esclusione, le sottili esperienze di pregiudizio e i fattori contestuali che favoriscono o ostacolano il cambiamento. L'integrazione di fonti quantitative e qualitative consente di ottenere un quadro più accurato e inclusivo delle dinamiche di genere.

La rendicontazione istituzionale deve andare oltre la conformità tecnica. Le relazioni annuali sulla parità di genere o sull'inclusione dovrebbero essere considerate strumenti strategici fondamentali che integrano approfondimenti, delineano le sfide e guidano i miglioramenti. Queste relazioni possono presentare non solo indicatori, ma anche casi di studio, testimonianze e aggiornamenti sul bilancio di genere. Il passaggio da una raccolta passiva dei dati a una rendicontazione dinamica e riflessiva è fondamentale per una cultura dell'apprendimento istituzionale.

10.3 Feedback e adattamento continuo delle strategie

La parità di genere nella formazione dei coach non è un obiettivo statico, ma un processo dinamico. Per rimanere reattive, le istituzioni devono adottare sistemi basati sul feedback che adattino continuamente le loro strategie di integrazione della dimensione di genere. Questo approccio è sempre più sostenuto dalle migliori pratiche globali, tra cui il Rapporto mondiale sull'istruzione 2022 dell'UNESCO e i quadri di riferimento dell'OCSE per l'integrazione della dimensione di genere.

I meccanismi di feedback dovrebbero essere integrati in tutte le fasi del ciclo educativo e politico, dalla pianificazione alla realizzazione e alla revisione. Questi possono includere sondaggi anonimi tra studenti e personale, cicli di feedback regolari tra i docenti e i partecipanti ai corsi, processi di consultazione aperti e forum di co-creazione con le parti interessate sottorappresentate.

La chiave per un feedback efficace è la creazione di un ambiente psicologicamente sicuro in cui le persone possano parlare apertamente delle loro esperienze. Le istituzioni dovrebbero promuovere la fiducia chiarendo come verrà utilizzato il feedback, da chi e con quali follow-up. I dashboard visivi o i riassunti del tipo "voi avete detto, noi abbiamo fatto" sono un esempio di comunicazione reattiva che crea fiducia e dimostra responsabilità.

L'uso iterativo del feedback consente alle istituzioni di perfezionare la progettazione dei programmi, aggiornare i contenuti formativi, adeguare le strategie di reclutamento e rafforzare i programmi di mentoring. Ad esempio, il feedback può rivelare che il mentoring funziona meglio quando è strutturato intorno all'affinità identitaria (ad esempio, abbinando coach donne con background sportivi o fasce d'età simili) o che i moduli di genere devono essere aggiornati per affrontare questioni emergenti come l'inclusione non binaria nello sport.

Il feedback deve anche essere collegato alla governance e al bilancio. Le istituzioni che integrano l'adattamento nelle loro strutture decisionali, attraverso comitati consultivi, revisioni di bilancio o strategie di sviluppo del personale, hanno maggiori probabilità di mantenere i progressi e colmare le lacune nell'attuazione.

In sintesi, il feedback e l'apprendimento adattivo sono essenziali per trasformare la parità di genere da retorica politica a realtà vissuta. Essi consentono alle istituzioni di formazione degli allenatori non solo di rispondere al cambiamento, ma anche di guidarlo.

11. Accessibilità digitale e diffusione

In un'epoca in cui la trasformazione digitale sta ridefinendo l'istruzione, la promozione e il coinvolgimento delle parti interessate, l'accessibilità digitale e la diffusione strategica sono indispensabili per promuovere la parità di genere nella formazione degli allenatori. La sezione 11 del documento illustra come le istituzioni possono sfruttare gli strumenti digitali e le pratiche di comunicazione inclusive per ampliare la portata e l'impatto delle iniziative di integrazione della dimensione di genere.

11.1 Sfruttare la piattaforma SheCOACH

La piattaforma SheCOACH funge da hub digitale centrale per la condivisione delle conoscenze, la formazione e la promozione all'interno del progetto. Funziona sia come archivio che come ambiente di apprendimento, progettato per migliorare l'accessibilità delle risorse sensibili al genere per i fornitori di formazione nel settore del coaching in tutta Europa.

La piattaforma integra contenuti formativi modulari, strumenti di valutazione interattivi, risorse di apprendimento autogestito e casi di studio di buone pratiche. Tutti i contenuti sono disponibili in più lingue (EN, EL, ES, IT). I fornitori di formazione per allenatori possono anche accedere a programmi di lezioni scaricabili, fogli di attività e risorse pertinenti. Il certificato del programma di sviluppo delle capacità SheCOACH attesta che i risultati di apprendimento dei corsi sono in linea con gli standard del Quadro europeo delle qualifiche (EQF) di livello 5.

11.2 Strategie per coinvolgere le parti interessate e i gruppi target

La diffusione non consiste solo nella condivisione di contenuti, ma anche nella creazione di coinvolgimento, nella costruzione di un senso di appartenenza e nell'avvio di un dialogo. Per massimizzare la portata e l'impatto, le istituzioni sono incoraggiate ad adottare una strategia multicanale e multiformato. Le strategie chiave includono:

- **Campagne sui social media:** storytelling visivo, approfondimenti sulle allenatrici e hashtag delle campagne (ad esempio #SheCOACH, #WomenInCoaching) per aumentare la visibilità.
- **Webinar e panel online:** discussioni dal vivo con allenatori, esperti di politiche e ricercatori per discutere i risultati chiave e condividere esperienze.
- **Newsletter via e-mail e aggiornamenti sui progetti:** distribuite regolarmente alle parti interessate, con sintesi dei progressi, nuove risorse e inviti all'azione.
- **Partnership istituzionali:** collaborazione con università, federazioni nazionali e ministeri per integrare i contenuti di SheCOACH nei sistemi esistenti.
- **Accesso multilingue:** garantire che tutti i prodotti di divulgazione siano disponibili nelle lingue dei partner e in formati accessibili.

L'obiettivo non è semplicemente informare, ma attivare. Considerando la diffusione come un processo strategico e partecipativo, le istituzioni che lavorano per la parità di genere nel coaching possono promuovere una vivace comunità transnazionale di pratiche impegnate a trasformare la formazione nel coaching.

12. Conclusioni e raccomandazioni

Il quadro SheCOACH fornisce un approccio completo e basato su dati concreti per integrare la parità di genere nei sistemi di formazione degli allenatori. Basato su standard internazionali, pratiche nazionali e sulle esperienze e intuizioni di professionisti dello sport in tutta Europa, questo documento funge sia da guida strategica che da strumento pratico per le istituzioni che desiderano diventare più inclusive, eque e lungimiranti.

Nelle sezioni precedenti, il quadro ha dimostrato che l'integrazione della dimensione di genere non è un intervento isolato o un esercizio burocratico, ma un impegno sistemico che deve permeare ogni livello del funzionamento istituzionale, dalla politica alla pedagogia, dalle strutture di leadership ai processi di monitoraggio e valutazione. Si tratta di un percorso dinamico e continuo che richiede una visione a lungo termine, un'attuazione flessibile e una pratica riflessiva.

La diversità degli strumenti, degli indicatori, dei casi di studio e dei modelli presentati nel presente documento riflette sia la complessità della disuguaglianza di genere nello sport sia la possibilità di una trasformazione significativa quando le azioni sono intenzionali, collaborative e sostenute. Dalle checklist di autovalutazione istituzionale e dalle strategie di progettazione dei programmi di studio ai programmi di mentoring e alle buone pratiche provenienti da tutta Europa, il Quadro offre soluzioni adattabili basate su dati concreti e testate nel contesto.

Fondamentalmente, il Quadro sottolinea che la parità di genere non può essere raggiunta attraverso sforzi isolati o gesti simbolici. Deve essere integrata nelle culture istituzionali, incentivata attraverso la leadership e valutata continuamente per garantirne la pertinenza e l'efficacia. Ciò significa integrare la prospettiva di genere nei piani strategici, nei processi di accreditamento, nei sistemi di licenza degli allenatori e nei meccanismi di finanziamento. Richiede inoltre investimenti nello sviluppo delle capacità, non solo per le donne che accedono alla professione di allenatore, ma per l'intero ecosistema di decisori, educatori e amministratori.

In prospettiva, la sostenibilità di una formazione degli allenatori inclusiva dal punto di vista del genere dipende da partnership multilivello. Le federazioni nazionali, le università, i ministeri e i club di base devono collaborare per garantire che i progressi compiuti siano istituzionalizzati, dotati di risorse e ampliati. La collaborazione intersettoriale - tra sport, istruzione, difesa dei diritti di genere e innovazione digitale - sarà fondamentale per creare ecosistemi resilienti per la parità di genere nel coaching.

Il quadro SheCOACH non è una risposta definitiva, ma un punto di partenza. È stato concepito per evolversi attraverso il feedback, la pratica e l'innovazione. Incoraggiamo tutte le parti interessate non solo a utilizzarlo, ma anche ad adattarlo, ampliarlo e contribuire al suo continuo sviluppo. Il perseguimento della parità di genere nella formazione degli allenatori riguarda tanto la trasformazione quanto la responsabilità, e il quadro fornisce alle istituzioni gli strumenti per raggiungere entrambi questi obiettivi.

12.1 Sintesi delle azioni chiave per l'integrazione della dimensione di genere

Per consentire un'adozione pratica, il quadro SheCOACH incoraggia le istituzioni e le parti interessate a prendere in considerazione le seguenti azioni prioritarie:

- Condurre regolarmente audit di genere e valutazioni di equità, utilizzando strumenti convalidati
- Incorporare moduli sensibili alla dimensione di genere in tutti i livelli della formazione degli allenatori
- Formare educatori, personale e mentori in pratiche inclusive e nella mitigazione dei pregiudizi inconsci
- Sviluppare sistemi formali di mentoring e sostegno tra pari per le donne nel coaching
- Raccogliere e utilizzare dati disaggregati per genere per informare la strategia
- Stabilire KPI istituzionali e monitorare i progressi attraverso dashboard e report
- Garantire che le piattaforme digitali e i canali di comunicazione soddisfino gli standard di accessibilità ed equità

12.2 Orientamenti futuri e misure di sostenibilità

Il sostegno agli sforzi per la parità di genere richiede l'istituzionalizzazione. Ciò significa integrare gli obiettivi di parità di genere nelle politiche sportive nazionali, nei criteri di accreditamento degli allenatori, nei cicli di pianificazione strategica e nei requisiti di finanziamento. Implica inoltre lo sviluppo di capacità a tutti i livelli, dai club di base alle federazioni nazionali.

I partner di SheCOACH sono incoraggiati a formare o rafforzare gruppi di lavoro, task force politiche o alleanze interistituzionali che promuovano l'attuazione e monitorino il follow-up. Inoltre, l'integrazione degli indicatori di parità di genere nelle banche dati nazionali e negli indici di sviluppo dello sport sarà fondamentale per la visibilità e la responsabilità sistemica.

La cooperazione internazionale rimane essenziale. Come dimostrato dalla composizione transnazionale del progetto, l'apprendimento tra pari e l'analisi comparativa possono arricchire le pratiche nazionali e ispirare l'innovazione. La piattaforma e la comunità di pratica SheCOACH rimarranno attive oltre la durata del progetto, evolvendo con le esigenze e le realtà di coloro che lavorano nella formazione degli allenatori.

12.3 Invito all'azione per le organizzazioni sportive e i formatori di allenatori

A tutte le istituzioni, federazioni, educatori e parti interessate impegnate nella formazione degli allenatori: la parità di genere nello sport non è facoltativa, è fondamentale. Con l'evoluzione del mondo dello sport, devono evolversi anche i sistemi che preparano e responsabilizzano i suoi leader. Gli allenatori non sono semplici istruttori tecnici, ma educatori, mentori, modelli di riferimento e potenti agenti di cambiamento. Quando la formazione degli allenatori abbraccia l'inclusione di genere, gli effetti a catena si estendono ben oltre il campo, plasmando le culture organizzative, influenzando le politiche e trasformando le esperienze degli atleti a tutti i livelli.

Il quadro SheCOACH è più di una risorsa: è uno strumento strategico per guidare una trasformazione istituzionale significativa. Invitiamo tutte le parti interessate non solo ad adottare

questo quadro, ma anche a integrare i suoi principi nelle loro attività quotidiane. Ciò significa tradurre gli impegni in azioni concrete: rivedere i programmi di studio, adeguare le pratiche di reclutamento, promuovere le donne a posizioni decisionali e favorire ambienti in cui l'equità non è negoziabile.

Il percorso verso la parità di genere nell'allenamento è diversificato e specifico per ogni contesto, ma inizia universalmente con l'intenzionalità. Richiede coraggio per sfidare le norme esistenti, visione per reimmaginare sistemi inclusivi e volontà collettiva di agire in solidarietà. Nessuna organizzazione può guidare da sola un cambiamento sistemico; il progresso reale dipende dalla collaborazione tra federazioni, ministeri, istituzioni accademiche, club di base e società civile.

Esortiamo le organizzazioni sportive a:

- **Rivedere** e modificare le politiche attraverso una lente di genere;
- **Sperimentare** programmi di formazione e tutoraggio inclusivi;
- **Investire** nella raccolta dei dati e nella trasparenza;
- **Sostenere** le donne nel percorso verso la leadership; e
- **Celebrare** i progressi compiuti continuando a promuovere l'uguaglianza.

I formatori e i fornitori di formazione devono dare l'esempio integrando moduli di genere nei programmi di certificazione, modellando pedagogie inclusive e promuovendo la diversità tra il proprio personale.

SheCOACH vi invita a portare avanti questo quadro di riferimento: condividetelo, applicatelo, criticatelo e sviluppatelo. Lasciate che sia la base per un cambiamento a lungo termine, adattato alla vostra realtà e guidato dai vostri valori.

Questo non è un momento, è un movimento. Unitevi a noi!

Riferimenti

- Adriaanse, J. A., & Claringbould, I. (2016). Gender equality in sport leadership: From the Brighton Declaration to the Sydney Scoreboard. *International Review for the Sociology of Sport*, 51(5), 547–566. <https://doi.org/10.1177/1012690214548493>
- Barker-Ruchti, N., Lindgren, E.-C., Hofmann, A., Sinning, S., & Shelton, C. (2015). *Tracing the career paths of top-level women football coaches: Turning points to understand and develop sport coaching careers*. *Sports Coaching Review*, 4(2), 133–151. <https://doi.org/10.1080/21640629.2015.1035859>
- Clarkson, B. G., Culvin, A., Pope, S., & Parry, K. D. (2020). Covid-19: Reflections on threat and uncertainty for the future of elite women's football in England. *Managing Sport and Leisure*, 27(1–2), 50–61. <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1766377>
- European Commission. (2023). *Digital education action plan 2021–2027*. Retrieved from <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender equality training: Gender mainstreaming toolkit*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-training-gender-mainstreaming-toolkit>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender mainstreaming in education: Methods and tools*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Institutional transformation: Gender mainstreaming toolkit*. Retrieved <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit>
- European Institute for Gender Equality. (2017). *Gender mainstreaming in sport*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/sport>
- European Institute for Gender Equality. (2019). *Toolkit on gender-sensitive communication*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>
- European Institute for Gender Equality. (2023). *Gender statistics and equality index in sport*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/sport/policy-cycle>
- European Institute for Gender Equality. (2024). *Gender-responsive evaluation for a sustainable future for all: GREENA step-by-step toolkit*. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena?language_content_entity=en

- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2020). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317–342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Hrvatski olimpijski odbor. (2018). *Rodna ravnopravnost u sportu – Prijedlog za strateške akcije 2014.–2020.* Hrvatski olimpijski odbor. Retrieved from <https://dev.hoo.hr/images/dokumenti/zene-u-sportu/rodna-ravnopravnost.pdf>
- International Labour Organization. (2012). *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology.* Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- Kane, M. J. (2013). The better sportswomen get, the more the media ignore them. *Communication & Sport*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.1177/2167479513484579>
- LaVoi, N. M. (2016). *Women in sports coaching.* Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315734651>
- LaVoi, N. M., & Dutove, J. K. (2012). Barriers and supports for female coaches: An ecological model. *Sports Coaching Review*, 1(1), 17–37. <https://doi.org/10.1080/21640629.2012.695891>
- Lockwood, P. (2006). “Someone like me can be successful”: Do college students need same-gender role models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36–46. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00260.x>
- Murray-Brown, A. M. (2019). Useful tool to assess gender equity [Blog post]. Retrieved July 7, 2025, from <https://www.annmurraybrown.com/single-post/useful-tool-to-assess-gender-equity>
- Norman, L. (2010). Feeling second best: Elite women coaches’ experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89–104. <https://doi.org/10.1123/ssj.27.1.89>
- Norman, L., Rankin-Wright, A. J., & Allison, W. (2018). “It’s a concrete ceiling; It’s not even glass”: Understanding tenets of organizational culture that support the progression of women as coaches and coach developers. *Journal of Sport and Social Issues*, 42(5), 393–414. <https://doi.org/10.1177/0193723518790086>
- OECD. (2023). Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en.html
- Shaw, S., & Hoeber, L. (2003). “A strong man is direct and a direct woman is a bitch”: Gendered discourses and their influence on employment roles in sport organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–375. <https://doi.org/10.1123/jsm.17.4.347>
- SheCOACH: Gender Equality in Coaching – D2.2. National Report, Greece (2024). Responsible Partner: Symplexis in collaboration with the Greek Basketball Coaches Association.

Project Ref. Number: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Website: www.shecoach.eu

SheCOACH: Gender Equality in Coaching – D2.2. National Report, Italy (2024). Responsible Partner: L'ORMA. Project Ref. Number: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Website: www.shecoach.eu

SheCOACH: Gender Equality in Coaching – D2.2. National Report, Spain (2024). Responsible Partner: Universidad de Murcia in collaboration with the Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha. Project Ref. Number: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Website: www.shecoach.eu

SheCOACH: Gender Equality in Coaching – D3.1 Capacity Building Programme (2024). Responsible Partner: University of Murcia in collaboration with Symplexis. Project Ref. Number: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Website: www.shecoach.eu

UN Women. (2015). *How to manage gender-responsive evaluation*. Retrieved from <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation>

UNESCO. (2022). *Global education monitoring report 2022: Gender report – Deepening the debate on those still left behind*. Retrieved from <https://doi.org/10.54676/RCZB6329>

Web Accessibility Initiative. (2023). *Web content accessibility guidelines (WCAG) 2.1*. Retrieved from <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag>