

RIEPILOGO GENERALE

► QUAL LA SITUAZIONE ATTUALE?

Nello Sport:

La disparità di genere nella governance del settore sportivo è estremamente diffusa, soprattutto "all'apice" o a livello di consiglio direttivo all'interno di organizzazioni sportive a livello internazionale, nazionale e locale. Ad esempio:

Quanto emerge dallo studio condotto da SWinG

- Pochissimi paesi contano una massa critica pari al 30% di rappresentanza femminile all'interno dei loro consigli direttivi, ovvero la soglia minima per le parità di opportunità in organismi simili (Adriaanse, 2016, Adriaanse, 2018)
- Secondo i dati degli anni 2010/2012 le donne equivalgono a una media del 19,3% dei Consiglieri su 1600 Organizzazioni di Sport Nazionali in 45 paesi diversi

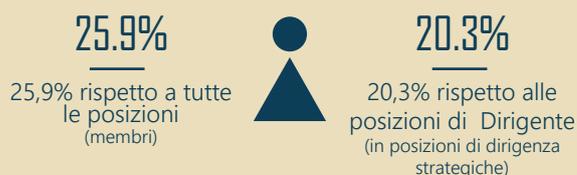


Laddove le donne rivestano cariche all'interno dei consigli, tali cariche tendono ad essere ruoli più marginali, ad esempi ruoli connessi allo sport femminile, al sostegno pastorale o ai rapporti con la stampa.



Quanto emerge dai sondaggi condotti da SWinG

- Il numero delle donne in posizioni chiave nelle organizzazioni* esaminate da SWinG è:



* Un sondaggio è stato effettuato su un totale di 41 organizzazioni sportive (9 Organizzazioni Internazionali, 24 organizzazioni nazionali e 6 organizzazioni locali).

Nel mondo del lavoro (settore aziendale):

Per dare una prospettiva più a largo spettro

Percentuale delle Donne ricoprenti ruoli chiave all'interno delle aziende pubbliche più grandi negli stati membri dell'UE, Ottobre 2019



Rapporto inerente la presenza femminile nei ruoli dirigenziali in Europa e oltre

► QUALI SONO I FATTORI CHE CONDIZIONANO O INIBISCONO L'ELEZIONE DI DONNE ALL'APICE DEI CONSIGLI DIRETTIVI DELLE ORGANIZZAZIONI SPORTIVE?

ELEMENTI CHIAVE

- Le organizzazioni focalizzate sul volontariato e sulla comunità sono tendenzialmente più propense a lavorare per pari opportunità.
- Esperienza previa di dirigenza a questi livelli può essere un fattore essenziale per il buon esito dell'elezione.

ELEMENTI CHIAVE

- L'ambiente all'interno di organizzazioni sportive è orientato intorno a -e tende a riprodurre- standard ed ideali maschili.
- Vi è evidenza (e.s. a livello di esperienze personali che entrambi donne e uomini internalizzano le norme basate sul genere all'interno delle organizzazioni di cui sono parte.
- Le organizzazioni che rappresentano interessi prettamente privati (organismi governativi di club elitari) sono meno prone al cambiamento, ma non è di certo impossibile.
- I processi di elezione all'interno delle organizzazioni sportive tendono a favorire i membri esistenti o comunque individui collegati ad organizzazioni sportive.



RIEPILOGO GENERALE



► QUALI LE SOLUZIONI POSSIBILI?

• Quote come possibile soluzione?

Le prove sull'efficacia delle quote sono controverse. Molte quote hanno avuto un impatto, eppure la ricerca suggerisce che tali politiche e leggi possono essere percepite da alcune organizzazioni come obiettivi massimi, oppure per minare le credenziali delle donne. Anche il modo in cui i consigli delle organizzazioni sportive hanno reagito a tali leggi rimane poco chiaro, spesso si tende ad identificare strategie di adattamento che consentano agli uomini di mantenere posizioni di potere (come aumentare le dimensioni del consiglio o creare ruoli marginali specifici).



La definizione di obiettivi a scadenza per il cambiamento potrebbe essere più efficace.

• Come mettere alla prova lo status quo?

La ricerca suggerisce che i programmi che individuano il "problema" della disuguaglianza nella mancanza di competenze delle donne tendono ad essere inefficaci.

Al contrario, una combinazione di miglioramento delle competenze e cambiamento sistemico (cioè cambiamenti a livello di cultura, politiche e pratiche di genere) potrebbe essere più efficace.



Inoltre, tali modifiche possono essere estremamente vantaggiose per le organizzazioni sotto diversi aspetti.



Le donne nei ruoli di dirigenza

Elementi concreti permettere alla prova lo status quo

AIUTARE L'INDIVIDIO A COSTRUIRE LA SUA MAPPA DI COMPETENZE



ESPERIENZA E CONOSCENZA DELL'ORGANIZZAZIONE

La conoscenza del modus operandi e l'esperienza diretta all'interno di specifiche organizzazioni sportive sarebbero notevolmente vantaggiose per qualsiasi potenziale membro del consiglio. Una profonda conoscenza dei contesti locali e legati allo sport potrebbe essere considerata essenziale.



RELAZIONI/ CAPITALE SOCIALE

- Comunità SWinG
- Mentori
- Famiglia
- Relazioni di lavoro



COMPETENZE PERSONALI / CAPITALE UMANO

- Leadership
- Visione
- Autenticità
- Dare l'esempio
- Formare relazioni forti
- Stile di leadership innovativo



ALTRE COMPETENZE SIGNIFICATIVE

- Profilo accademico
- Esperienza du TedX
- Affiliazioni diverse
- Pubblicazioni



SOSTENERE IL MIGLIORAMENTO SISTEMATICO DEI PROCESSI



- Revisione del processo elettorale: trasparenza degli statuti e delle procedure
- Realizzazione di politiche sulla diversità (in particolare quelle che si concentrano esplicitamente sul genere)
- Le azioni positive non sono sufficienti, abbiamo bisogno di una chiara implementazione della legge esistente e / o della strategia sull'uguaglianza di genere

Nota: il rapporto è stato prodotto tra gennaio e giugno 2019 e aggiornato a giugno 2020. Ha utilizzato fonti di dati primarie e secondarie, inclusi articoli sottoposti a revisione paritaria e informazioni sulle organizzazioni sportive raccolte da siti Web, statuti organizzativi, verbali di riunioni e altra documentazione. Ha inoltre utilizzato informazioni ottenute attraverso interviste effettuate al dal personale di organizzazioni sportive selezionate. I dati sono stati combinati e analizzati nell'ambito di un progetto di studio e di revisione complessivo.