

Uguaglianza di
genere nel
coaching



D2.2

Report Nazionale

Italia

Work Package 2

Task 2.1, Task 2.2
Partner conducente: Symplexis

Partner responsabile del report
nazionale:



Co-funded by
the European Union

WWW.SHECOACH.EU

Co-finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espressi sono tuttavia solo quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili per tali questioni. Progetto: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023.

Informazioni sul documento

Work Package	2: Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualifiche per coach sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula
Task	2.1: Valutazione del livello di conoscenza dei fornitori di formazione e qualifiche per allenatori (di pallacanestro) 2.2 Elaborazione di una relazione contenente raccomandazioni su come colmare le lacune nelle conoscenze in materia di integrazione della dimensione di genere
Deliverable	D2.2 Report Nazionale
Titolo <small>Se differente da quello del deliverable)</small>	Report Nazionale, Italia
Partner conducente:	Symplexis
Partner responsabile per il Rapporto Nazionale	L'ORMA (https://www.ormasite.it & https://ormainternational.eu)
Livello di Dissemination	Pubblico
Riassunto	<p>Questo rapporto (D2.2) presenta i risultati della ricerca SheCOACH in Italia, condotta nell'ambito del WP2 del progetto, Task 2.1: Valutazione del livello di conoscenza dei fornitori di formazione e qualifiche per allenatori (di basket) e Task 2.2: Elaborazione di un rapporto con raccomandazioni su come affrontare le lacune nelle conoscenze sull'integrazione di genere.</p> <p>La ricerca primaria di SheCOACH è stata condotta in Italia tra aprile e giugno 2024 e ha incluso un sondaggio online e interviste strutturate rivolte: a) a professionisti del basket nazionale o regionale e/o di altre federazioni, associazioni e società sportive; b) personale/educatori/professionisti di enti di formazione del coaching (università, formazione professionale, istituti privati, ecc.). Il questionario online è stato distribuito tra i soci della società sportiva di pallacanestro Stanga Milano, ottenendo 57 risposte. Inoltre, L'ORMA ha condotto interviste con cinque importanti stakeholder/esperti del settore.</p> <p>Le conclusioni del rapporto nazionale sull'uguaglianza di genere nel coaching in Italia contribuiranno allo sviluppo di SheCOACH D.2.3: Rapporto con raccomandazioni sulle misure per colmare le lacune nelle conoscenze sull'integrazione di genere.</p>
Status	Finale
Versioni e date	v.1.0: 28 Giugno 2024 v.0.1: 18 Giugno 2024 e v.02: 27 Giugno 2024 (bozze)
Si prega di citare come:	SheCOACH: Parità di genere nel coaching – D2.2. Rapporto nazionale, Italia (2024). Partner responsabile: L'ORMA. Numero di riferimento del progetto: 101133095 — SheCOACH — ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu



Tutti i risultati pubblici di SheCOACH sono rilasciati sotto licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale, che consente di remixare, modificare e sviluppare l'opera in modo non commerciale, e di distribuire opere derivate solo sotto la stessa licenza purché accreditino SheCOACH per la creazione originale

Contenuti

Informazioni sul documento	2
1. Breve panoramica del progetto SheCOACH	5
1.1 Periodo di attuazione e consorzio	5
1.2 Scopo e obiettivi del progetto	5
1.3 Cluster di attività, gruppi target e principali risultati con KPI.....	6
2. Panoramica della ricerca primaria di SheCOACH in Italia	8
2.1 Allenare la pallacanestro in Italia	8
2.2 La ricerca SheCOACH in Italia	8
3. Risultati dei sondaggi online in Italia	9
3.1 Informazioni demografiche.....	9
3.2 Conoscenza sul concetto di uguaglianza di genere nel coaching	11
3.3 Situazione attuale	11
3.4 Ostacoli e sfide	14
3.5 Suggerimenti e raccomandazioni.....	16
3.6 Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)	17
3.7 Osservazioni conclusive.....	20
4. Risultati dell'intervista	21
4.1 Presentazione dei partecipanti	21
4.2 Consapevolezza e comprensione:	21
4.3 Situazione attuale e pratiche esistenti	22
4.4 Sfide e ostacoli	22
4.5 Suggerimenti e raccomandazioni.....	23
4.6 Piani futuri e ulteriore coinvolgimento.....	23
4.7. Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)	24
5. Conclusioni finali e suggerimenti a livello nazionale	25

1. Breve panoramica del progetto SheCOACH

1.1 Periodo di attuazione e consorzio

SheCOACH: Gender Equality in Coaching è un progetto Erasmus Sport, nell'ambito dell'accordo numero 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023, che sarà implementato 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, associazioni di allenatori, organizzazioni della società civile (OSC), un istituto di istruzione superiore e organizzazioni esperte nel campo del coaching sportivo e dell'educazione sportiva. Nello specifico, il consorzio SheCOACH è composto dai seguenti 9 membri provenienti da 7 paesi: Coordinatore del progetto: FEDERAZIONE CIPRIOTA DI PALLACANESTRO (CBF), Cipro (basketball.org.cy) Partner **SheCOACH: Gender Equality in Coaching is an Erasmus Sport project, under the agreement number 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023, which will be implemented in Cyprus, Greece, Italy and Spain from 02/01/2024 to 30/10/2026 (34 months duration).**

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

Coordinatore del progetto:

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

Partner:

- SYMPLEXIS, Grecia (symplexis.eu)
- ASSOCIAZIONE GRECA DEGLI ALLENATORI DI PALLACANESTRO (GBCA o SEPK), Grecia (sepk.gr)
- UNIVERSIDAD DE MURCIA (UMU), Spagna (um.es)
- FEDERACIÓN DE BALONCESTO DE CASTILLA LA MANCHA (FBCLM), Spagna (fbclm.net)
- L'ORMA SSD ARL, Italia (ormainternational.eu)
- SPORT COACHING EUROPE (SCE), Malta (sportcoachingeurope.org)
- RETE EUROPEA DI EDUCAZIONE SPORTIVA (ENSE), Austria (sporteducation.eu)
- HIP - HUB PER LA POLITICA DELL'INNOVAZIONE S.R.L, Romania (hubinno.eu).

1.2 Scopo e obiettivi del progetto

SheCOACH è un'iniziativa multi-stakeholder che mira a **contribuire all'uguaglianza di genere nel coaching sportivo, promuovendo la partecipazione delle donne alla formazione per allenatori (di basket)** in Grecia, Cipro, Italia e Spagna.

Gli obiettivi di SheCOACH sono i seguenti:

- Migliorare l'integrazione di argomenti specifici di genere/questioni di genere nei curricula/istruzione di coaching sportivo
 - "Mainstreaming" si riferisce al processo di incorporazione del genere o delle questioni di genere negli elementi fondamentali dei programmi di studio o dell'istruzione per l'allenamento sportivo;
 - Il progetto cerca di rendere le considerazioni di genere una parte integrante ed essenziale dell'istruzione e della formazione complessiva degli allenatori sportivi, piuttosto che trattarle come componenti separate o marginalizzate;
 - SheCOACH vuole garantire che le prospettive, le preoccupazioni e le questioni di genere siano costantemente affrontate e integrate in tutto il curriculum o nei relativi programmi educativi.

- Sviluppare la consapevolezza e le competenze dei fornitori di formazione e qualifiche per allenatori sull'inclusione di elementi legati al genere nei loro programmi e sistemi
- Aumentare la consapevolezza delle autorità educative e/o sportive nazionali/regionali/locali sullo sviluppo/attuazione di politiche per l'integrazione della dimensione di genere nei sistemi educativi di coaching
- Sensibilizzare i club sportivi, le accademie e le scuole sui benefici dell'inclusione delle donne allenatrici e della promozione della partecipazione femminile, in particolare negli "sport tradizionalmente maschili"
- Aumentare la partecipazione delle donne all'istruzione/formazione per allenatori di pallacanestro.

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

Gli obiettivi di SheCOACH saranno raggiunti attraverso l'implementazione dei seguenti cluster di attività:

- Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualifiche per coach sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula
- Programma online di sviluppo delle capacità per istruire i fornitori di istruzione e qualifiche sull'integrazione della dimensione di genere
- Quadro per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione al coaching
- Divulgazione e sensibilizzazione.

I principali gruppi target del progetto SheCOACH sono:

- Federazioni nazionali/regionali di pallacanestro (e altri sport)
- Altri fornitori di formazione per allenatori (istituti di istruzione superiore, IFP, privati), comprese le associazioni/federazioni di allenatori
- Associazioni/federazioni di allenatori
- Responsabili politici locali, regionali e nazionali dello sport (e dell'istruzione).

Inoltre, il progetto si rivolge a: altri organi di governo dello sport a tutti i livelli; federazioni internazionali di pallacanestro (e altri sport); club/accademie/scuole sportive; reti di

associazioni sportive, attori, fornitori di istruzione a livello europeo/internazionale; e il pubblico in generale.

I principali risultati attesi dall'implementazione del progetto SheCOACH sono i seguenti, che riflettono anche i principali Key Performance Indicators (KPI) del progetto:

- Circa **80-100 membri del personale di fornitori di formazione per allenatori** con nuove competenze sull'integrazione della dimensione di genere;
- Almeno **15 curricula/programmi di coaching sportivo**, con l'integrazione di questioni di genere/nuovi moduli sull'uguaglianza di genere;
- Almeno **50 autorità nazionali/regionali/locali per l'istruzione e lo sport** con consapevolezza sull'attuazione di politiche per l'integrazione del genere nella formazione degli allenatori;
- Almeno **130 società sportive/accademie, personale/dirigenti/soci** con una nuova consapevolezza sui vantaggi dell'inclusione delle donne allenatrici e della promozione della partecipazione femminile;
- Almeno **30.000 persone** raggiunte attraverso azioni di disseminazione e sensibilizzazione.

2. Panoramica della ricerca primaria di SheCOACH in Italia

2.1 Allenare la pallacanestro in Italia

A partire dalle ultime informazioni disponibili, la rappresentanza delle allenatrici di pallacanestro in Italia rimane relativamente bassa rispetto alle loro controparti maschili. Sebbene le statistiche dettagliate siano scarse, alcune intuizioni possono essere tratte da tendenze generali e casi specifici all'interno della comunità cestistica italiana.

La Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) ha adottato misure per affrontare le disparità di genere nello sport, compreso l'allenamento. Programmi e iniziative come "Her World, Her Rules" della FIBA mirano a incoraggiare una maggiore partecipazione femminile a tutti i livelli del basket, compreso l'allenamento

La nazionale italiana di pallacanestro femminile, che compete a livello internazionale, ha avuto allenatrici di rilievo, ma questa rimane un'eccezione piuttosto che la norma. Ad esempio, Marco Crespi è stato l'allenatore della squadra femminile durante il torneo EuroBasket Women 2019.

Gli sforzi per promuovere l'uguaglianza di genere nell'allenamento sono in corso, ma c'è una chiara necessità di iniziative e sistemi di supporto più mirati per aumentare il numero di allenatrici nel basket. La cultura sportiva complessiva in Italia si sta gradualmente evolvendo per essere più inclusiva, ma sono ancora necessari progressi significativi per raggiungere la parità.

Per statistiche più specifiche e aggiornate, sarebbe utile consultare direttamente le risorse o i rapporti della Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) e delle organizzazioni correlate che lavorano attivamente sulla parità di genere nello sport.

2.2 La ricerca SheCOACH in Italia

Dal 20 aprile al 1° giugno 2024 è stata implementata la ricerca primaria di SheCOACH sulle allenatrici di pallacanestro in Italia.

Questa fase di ricerca ha coinvolto due componenti chiave: un sondaggio online e una serie di interviste. Il sondaggio online, composto da 20 domande, si è rivolto al personale professionistico all'interno della comunità cestistica italiana, con l'obiettivo di raccogliere almeno 50 risposte. Il sondaggio ha avuto successo, ricevendo un totale di 57 risposte.

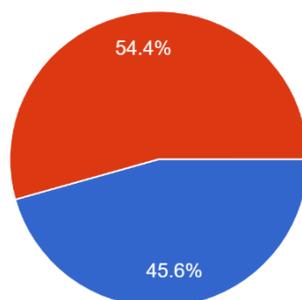
Oltre al sondaggio online, la ricerca primaria ha incluso anche cinque interviste con dirigenti di federazioni sportive nazionali e regionali e fornitori di formazione per allenatori. L'indagine e le interviste hanno fornito dati sia quantitativi che qualitativi sulle esperienze, le sfide e le opportunità per le allenatrici di pallacanestro in Italia. Questo approccio globale ha offerto preziose informazioni sullo stato attuale e sulle esigenze future dell'allenamento femminile nella pallacanestro italiana, informando le raccomandazioni politiche e lo sviluppo di programmi di supporto mirati.

3. Risultati dei sondaggi online in Italia

Uguaglianza di genere nel coaching e integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching

3.1 Informazioni demografiche

Nel sondaggio online SheCOACH condotto in Italia, tra i 57 partecipanti, il 54,4% erano donne e il restante 45,6% erano uomini



L'intervallo di età degli intervistati era compreso tra 21 e 70 anni, la maggior parte dei partecipanti aveva un'età compresa tra i 20 e i 30 anni e tra i 40 e i 50 anni.

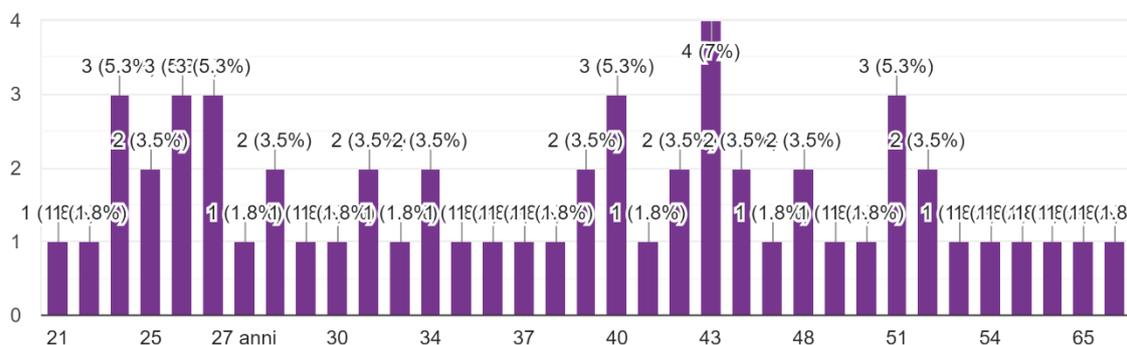
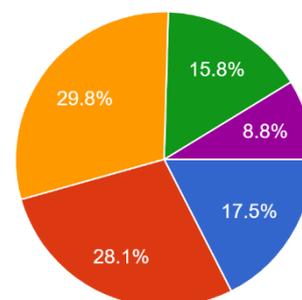


Grafico di risposta dei moduli. Titolo della domanda: 3. Professione/ruolo/posizione:.. Numero di risposte: 57 risposte.

- Professionista di un'associazione/federazione di pallacanestro nazionale/regionale: 17,5%
- Professionista di una squadra sportiva di pallacanestro : 28.1
- Personale/professionisti di altre federazioni/associazioni/società sportive (esclusa la pallacanestro...): 29,8 %
- Personale/professionista di un istituto di formazione che offre corsi di coaching: 15.8
- Altro: 8.8.



Tra le professioni, alcuni hanno specificato:

- Insegnante di beach volley
- Io gioco, alleno e arbitro basket, ma sono cresciuto con il basket
- Allenatore e istruttore di pallacanestro e mini basket
- Giocatore in una squadra di pallacanestro amatoriale
- Gestisco il settore femminile dell'Associazione Sportiva Dilettantistica Basket Melzo
- Insegnante
- Istruttore di pallacanestro under 14
- Allenatore Serie A1 femminile in Italia
- Agenzia educativa che si occupa di formazione sportiva
- Allenatore di pallavolo
- Istruttore di mini cestini
- Allenatore delle giovanili
- Allenatore e assistente allenatore
- Mini-basket coach
- Manager e accompagnatore
- Gestore di una società sportiva dilettantistica
- Istruttore e allenatore di pallacanestro
- Allenatore di squadre senior sia maschili che femminili
- Sono istruttore di minibasket e gestisco anche i progetti sociali del club, curando personalmente i progetti scolastici
- Sono assistente allenatore in una squadra di pallacanestro femminile di A1

I nomi degli affiliati dei partecipanti:

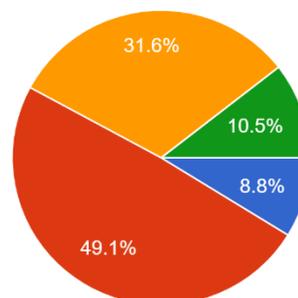
- AL2sport
- Seguo il beach volley
- FANFULLA Lodi
- FIP
- Federazione Ginnastica Artistica
- Pallacanestro Sanga Milano SSDRL affiliata alla FIP
- sd San Gabriele Cestino
- Società basket milano
- UISP

3.2 Conoscenza sul concetto di uguaglianza di genere nel coaching

Number of responses: 57 responses.

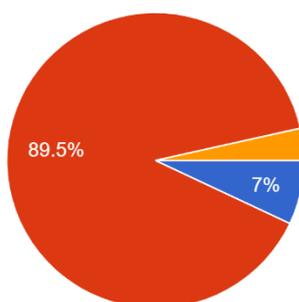
3.2.1 Familiarità con il concetto di parità di genere nel coaching

Tra i partecipanti, la maggior parte delle persone ha un po' di familiarità con il concetto (49,1%), alcuni molto familiari (31,6%), alcuni lo conoscono molto bene (10,5%). Solo l'8,8% non conosceva il concetto.



3.2.2 Formazione formale o istruzione sull'uguaglianza di genere nel coaching

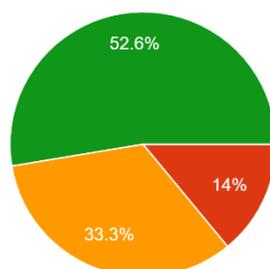
Solo una piccola percentuale di persone ha frequentato un corso dedicato alla parità di genere, la maggior parte delle persone (89,5%) non ha ricevuto alcuna formazione sull'argomento, un suggerimento dei partecipanti è quello di avere più corsi di formazione finanziati dall'Unione Europea.



3.3 Situazione attuale

3.3.1 L'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere nell'allenamento di pallacanestro

Non un solo partecipante ha mostrato la non importanza di questo argomento, pochissime persone pensano che sia un po' importante (rosso, 14%), ma la maggior parte delle risposte sono state orientate tra molto importante e incredibilmente importante (verde e giallo).



I dati mostrano opinioni contrastanti sul fatto che le associazioni, le federazioni e i club in Italia promuovano l'uguaglianza di genere nell'allenamento. Alcuni intervistati indicano che l'uguaglianza di genere è promossa, con esempi di parità di retribuzione e opportunità per allenatori uomini e donne. Tuttavia, ci sono anche casi in cui gli allenatori maschi sono più diffusi, suggerendo che l'uguaglianza di genere nel coaching non è universalmente implementata o prioritaria.

3.3.2 L'importanza di integrare le questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula

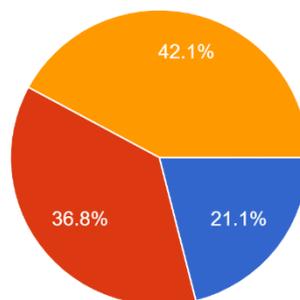
Le risposte raccolte sono le seguenti:

Non è affatto importante: 1,8 %
Importante; 15,8 % Molto importante: 42,1%
Estremamente importante: 40,4 %

Sembra esserci un consenso sull'importanza di integrare le questioni di genere nei corsi di coaching e nei programmi di studio. Gli intervistati ritengono che affrontare le questioni di genere sia essenziale per creare un ambiente di coaching equilibrato ed equo, anche se alcuni non sono sicuri che questa integrazione stia effettivamente avvenendo.

3.3.3 Valutare la promozione della parità di genere nell'allenamento in Italia da parte di associazioni/federazioni/club sportivi, ecc.

Il 21,1% delle persone ritiene che l'uguaglianza di genere sia promossa, il 36,8% pensa di no, mentre il 42,1% non è sicuro.

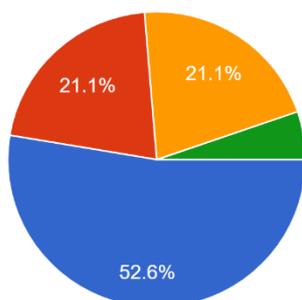


Le risposte indicano che, mentre alcune associazioni e club promuovono attivamente l'uguaglianza di genere, molti non lo fanno. Esempi positivi includono le associazioni che offrono pari opportunità e retribuzione per allenatori uomini e donne e gli sforzi per includere le donne in ruoli di coaching tradizionalmente dominati dagli uomini. Tuttavia, un numero significativo di intervistati indica che le loro associazioni o club non promuovono l'uguaglianza di genere, evidenziando la necessità di miglioramenti in questo settore.

3.3.4 La promozione dell'uguaglianza di genere nel coaching da parte di associazioni/federazioni/club, ecc.

Le risposte alla domanda "La tua associazione/federazione/club, ecc. promuove l'uguaglianza di genere nel coaching?" sono le seguenti:

- Sì, lo fanno: 52,6%
- No: 21,1%
- Non saprei: 21,1 %
- Non applicabile



Come possiamo vedere, i partecipanti pensano che le loro associazioni stiano promuovendo l'uguaglianza di genere, ed ecco alcuni esempi di come pensano di contribuire:

- *Sì, la mia associazione cerca di mantenere la parità di retribuzione, ma in realtà in termini di numero di allenatori, è generalmente più maschile*
- *Il calcio maschile è un mondo difficile, ma si sta aprendo anche all'opportunità di accogliere anche le donne, soprattutto con i più piccoli*
- *Valutiamo i nostri dipendenti e atleti in base al valore, non al genere*
- *Gli stipendi sono gli stessi, abbiamo lo stesso numero di allenatori uomini/donne*
- *La stragrande maggioranza del personale è di sesso maschile. Tuttavia, c'è anche un'attenzione alle donne e alle giocatrici*
- *Essendo un'Associazione di Eccellenza Sportiva ed Educativa Femminile, è naturale dare il massimo spazio con corsi di formazione e pratica sul campo*
- *Non ne ho mai sentito parlare*
- *Danno pari opportunità a tutti*
- *Penso che il trattamento sia equo*
- *Mi trovo in un contesto in cui c'è una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini*
- *Non ci sono differenze*
- *Nella mia squadra di calcio dove alleno c'è la squadra femminile con un allenatore*

Alle persone che hanno risposto "sì" o anche "non sono sicuro" è stato chiesto - facoltativamente- di fornire maggiori dettagli, e alcune osservazioni seguono dal riassunto delle loro risposte:

Sforzi per mantenere la parità di retribuzione.

Inclusione delle donne, soprattutto nei ruoli legati all'allenamento delle squadre più giovani.

Valutazione di allenatori e atleti in base al merito, non al genere.

Associazioni dedicate allo sport femminile che promuovono la formazione estensiva e la pratica sul campo per le donne.

3.3.5 Assessing the integration of gender related issues in current coaching courses & curricula in Italy

I dati rivelano uno scetticismo generale sull'adeguatezza degli attuali corsi di coaching e curricula nell'affrontare le questioni legate al genere. La maggior parte degli intervistati ritiene che questi programmi non coprano sufficientemente le questioni di genere, suggerendo un divario tra l'importanza percepita e l'effettiva attuazione.

3.3.6 L'integrazione delle questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula esistenti

- In risposta alla domanda "Il tuo istituto scolastico integra le questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula esistenti?":
- Alcune istituzioni educative e club hanno integrato le questioni di genere nei loro programmi di coaching.
- Esempi di integrazione positiva includono la parità di trattamento tra allenatori uomini e donne e la promozione del coinvolgimento delle donne nel coaching.
- Tuttavia, molti intervistati non sono sicuri o indicano che le loro istituzioni non integrano efficacemente queste questioni, indicando la necessità di un'inclusione più completa e sistematica delle tematiche di genere nella formazione al coaching.

In sintesi:

I dati dell'indagine evidenziano i diversi livelli di impegno nella promozione della parità di genere nell'allenamento della pallacanestro tra le diverse associazioni e istituzioni in Italia. Mentre si notano alcuni progressi, in particolare nelle organizzazioni dedicate agli sport femminili, c'è una parte significativa in cui l'uguaglianza di genere non è attivamente promossa o integrata nei corsi di coaching e nei curricula. Ciò sottolinea l'importanza degli sforzi continui e dell'attuazione delle politiche per raggiungere l'uguaglianza di genere nell'allenamento sportivo.

3.4 Ostacoli e sfide

3.4.1 I principali ostacoli alla parità di genere nella professione di coach in Italia

- Pregiudizi istituzionali, stereotipi e discriminazioni (ad es. mancanza di sostegno, opportunità e risorse, divario retributivo di genere, rappresentanza delle donne allenatrici, ecc.): 63,2%
- Mancanza di consapevolezza o comprensione delle dinamiche di genere: 62,2%

- Norme culturali o sociali che sono in gran parte perpetuate dal patriarcato (ad es. ruoli di genere tradizionali): 43,9%
- Accesso limitato alle opportunità di formazione/sviluppo e alla creazione di reti: 10,5 %
- Politiche di parità di genere insufficienti nelle organizzazioni: 29,8%
- Pregiudizi istituzionali, stereotipi e discriminazioni (ad es. mancanza di sostegno, opportunità e risorse, divario retributivo di genere, sottorappresentazione delle allenatrici, ecc.): 3,5%
- Politiche o meccanismi di applicazione insufficienti per l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni di coaching: 1,8%

3.4.2. Le principali sfide e barriere all'integrazione delle questioni di genere nei corsi/curricula di coaching esistenti in Italia

- Mancanza di consapevolezza o comprensione da parte dell'amministrazione e/o dei docenti: 47,4 %
- Pregiudizi istituzionali e stereotipi riguardanti i ruoli e le abilità di genere: 45,6 %
- Norme culturali o sociali perpetuate principalmente dal patriarcato: 31,6 %
- Mancanza di iniziative rilevanti e di sostegno istituzionale: 29,8%
- Competenze limitate di professori/formatori/docenti: 28,1 %
- Risorse didattiche limitate su argomenti correlati: 22,8 %
- Riluttanza dell'amministrazione e/o della facoltà ad abbracciare il cambiamento: 22,8%
- Vincoli curricolari (nessuna flessibilità per integrare nuovo materiale): 15,8%
- Mancanza di interesse da parte degli studenti: 14%
- Limiti di tempo (possibilità limitata di includere contenuti di genere aggiuntivi): 14%
- Mancanza di meccanismi per valutare l'efficacia degli sforzi: 12,3%
- Burocrazia/difficoltà legate all'aggiornamento dei curricula: 10,5%
- Resistenza (o paura della resistenza) degli studenti: 7%
- Altro: 1,8%

3.4.3 Sfide o ostacoli specifici nella promozione dell'uguaglianza di genere nell'allenamento all'interno di associazioni/federazioni/club sportivi - principalmente di basket.

- Più della metà dei partecipanti ha risposto di non aver incontrato ostacoli specifici nelle proprie società/associazioni sportive. Tuttavia, un numero inferiore di intervistati ha manifestato alcune difficoltà:
- *Ho trovato risentimento per le situazioni in cui le allenatrici insegnavano agli uomini*
- *Non è sempre facile far sapere a tutti che ci sei perché sei competente e senza raccomandazioni*
- *Dipende molto dal tipo di disciplina, ma anche dal livello culturale della società. In generale, si tende ad avere più fiducia nelle figure maschili e a proporre compensi diversi*
- *Gli allenatori maschi sono spesso preferiti, anche con gli stessi percorsi di carriera*
- *Il rapporto dell'allenatore sull'inadeguatezza non ascolta... Accolto invece quando segnalato da un collega maschio*
- *Un allenatore donna è considerato meno per le pari capacità di un allenatore uomo.*

3.4.4 Sfide o ostacoli specifici all'integrazione delle questioni di genere per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno delle istituzioni educative

- Più del 70% dei partecipanti ha risposto di non trovare barriere specifiche nelle istituzioni educative. Tuttavia. Alcuni intervistati in meno hanno spiegato le sfide affrontate:
- *Nelle scuole in cui lavoro, l'ostacolo più grande è la vecchia mentalità di alcuni insegnanti che credono ancora che esistano "cose per ragazze e ragazzi"*
- *Io ci sono quotidianamente, solo ed esclusivamente in quanto donna. Non hai lo stesso peso di un uomo.*

3.5 Suggerimenti e raccomandazioni

3.5.1 Strategie o metodi che potrebbero utilizzare associazioni/federazioni/club sportivi ecc. per promuovere la parità di genere nel coaching in Italia

I partecipanti hanno indicato quanto segue:

- Affrontare i pregiudizi e gli stereotipi di genere: 43,9 %
- Fissare obiettivi chiari per promuovere la diversità e l'inclusione nel coaching: 43,9 %
- Sviluppo di una politica in materia di parità di genere: 42,1 %
- Offrire maggiori opportunità per l'istruzione e la formazione: 35,1 %
- Promozione di un linguaggio inclusivo: 35,1%
- Promuovere un ambiente inclusivo e solidale (ad esempio attraverso programmi di mentoring, opportunità di networking, ecc.): 28,1 %
- Promuovere la visibilità e il riconoscimento: 26,3 %
- Fornire (più) opportunità di leadership: 21,1 %
- Fornire maggiori risorse, finanziamenti e sostegno: 19,3 %
- Aggiornare le pratiche di reclutamento/assunzione per dare priorità alla diversità e all'inclusione e garantire processi di selezione equi e trasparenti: 17,5 %
- Offerta di formazione specializzata: 17,5%
- Fornire iniziative di conciliazione vita-lavoro e relativo supporto: 17,5%
- Effettuare ricerche pertinenti (raccolgere e analizzare dati pertinenti) per determinare la situazione attuale e orientare le azioni future: 8,8 %
- Collaborare con altre federazioni/associazioni/club sportivi, ecc. per azioni congiunte e condivisione di buone pratiche: 1,8 %

3.5.2 Argomenti specifici legati al genere che dovrebbero essere inclusi nei corsi di coaching e nei curricula

- Pregiudizi e stereotipi di genere: 61,4%
- Linguaggio e comunicazione inclusivi: 35,1%
- Barriere, sfide e disuguaglianze sistemiche: 31,6%
- Identità di genere ed espressione di genere: 29,8%
- Discriminazione e molestie di genere: 29,8%
- Cultura del coaching inclusivo: 26,3%

- Approcci di coaching sensibili al genere: 26,3%
- Equilibrio tra lavoro e vita privata: 22,8%
- Diversità di genere nella leadership: 22,8%

3.6 Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)

La sezione finale del sondaggio è stata un'attività di brainstorming e ai partecipanti è stato chiesto di compilare le seguenti frasi con la prima cosa che gli è venuta in mente:

Donne nel coaching/ Allenatrici _____

Allenatori maschi _____

Parità di genere nel coaching _____

Diamo un'occhiata alle risposte date:

Allenatrici donne...

- Sono pochi
- Ce ne sono meno e molto spesso vengono screditati in Italia
- Perfezionisti, attenti, empatici
- Becky Hammond
- Coraggiosi e molti
- POCHI
- Bartolini
- Non ne vedo
- Sport
- Devono essere migliori per avere le stesse opportunità degli allenatori maschi
- Attento, desideroso di crescere
- Una ricchezza di diversità
- Appassionato, illuminato
- Dovrebbero avere le stesse opportunità degli uomini
- Esigente
- Prepara alcuni sensibili
- Non molto ben inserito
- Sensibile a tutte le sfumature degli studenti
- sono pochi
- con formazione, aggiornamenti continui, talento, leadership, ecc... Vale e dovrebbe avere le stesse opportunità di un uomo
- In grado di intuire aspetti particolari
- Dovrebbero avere le stesse opportunità degli uomini e non avere paura di presentarsi
- Organizzato
- Crescente
- Sono alla pari con gli uomini
- predisposto all'ascolto, tecnicamente valido, comprensivo.

- Stile e abilità
- Sottovalutare
- COMPETENTE
- Forza
- Lottatori
- Determinatezza
- Ce ne sono troppo pochi
- Poco spazio e opportunità
- Allenano la squadra femminile a un livello basso anche se sono capaci

Allenatori uomini...

- Tanti
- Anche se sono meno capaci, sono più rispettati
- Certe preparazioni eccelse
- Sandro Gamba
- Troppo
- Pioli
- TROPPO
- Inzaghi
- Sono i migliori
- Sport
- Non sanno del loro privilegio
- Competente, ambizioso
- Consapevolezza di diventare migliori
- Messina
- Aggressivo
- sono privilegiati
- Crisi isterica
- Determinato, egocentrico, dedicato
- Non molto attenti alle sfumature dei loro alunni
- Ce ne sono troppi
- Non devono dare per scontato che un corpo femminile fisiologicamente meno potente di quello maschile sia fragile anche nel campo del lavoro dove le competenze non sono solo fisiche.
- In grado di intuire gli altri
- Sono mediocri
- Certo
- Da formare
- Sono più rispettati
- predisposto all'ascolto, tecnicamente valido
- Con i preconcetti
- Stile e abilità
- Poco empatico
- COMPETENTE

- Leadership
- Maschilisti
- Routine
- Pensano di essere i migliori
- Anche se sono scarsi, hanno l'opportunità di allenare settori e squadre giovanili a un buon livello fino a quando qualcuno non si rende conto che sono incompetenti
- Vecchio

Parità di genere nel coaching

- È un'utopia
- Non riesco a pensare a niente
- Becky Hammond ex assistente allenatore (e talvolta capo allenatore, come sostituto) nei San Antonio Spurs (NBA)
- Come arrivare
- UN OBIETTIVO DIFFICILE MA DA RAGGIUNGERE
- Da realizzare
- Varia da sport a sport
- Desiderabile
- L'uguaglianza non deve seguire il concetto di uguaglianza. Abbracciare la ricchezza della diversità e dividerla è la soluzione
- Una sfida da abbracciare
- In Italia non esiste
- Sacrosanto
- Dipende dallo sport
- Non ancora raggiunto
- Mettere a proprio agio chi arriva in palestra: di fronte a te c'è una persona, non importa il sesso o il colore, ma l'individuo stesso
- non c'è
- Dovrebbe essere affrontato soprattutto con gli utenti di sesso maschile
- Cooperazione
- In alcuni sport è più applicabile che in altri
- Dipende
- Un obiettivo raggiungibile
- Sarebbe assolutamente giusto
- come forma ottimale di gestione aziendale
- C'è molto lavoro da fare
- Necessario
- Potrebbe ancora migliorare
- Difficile
- E' ancora molto lontano
- deve essere affrontato con forza e decisione, è necessario
- non esiste.
- Presto

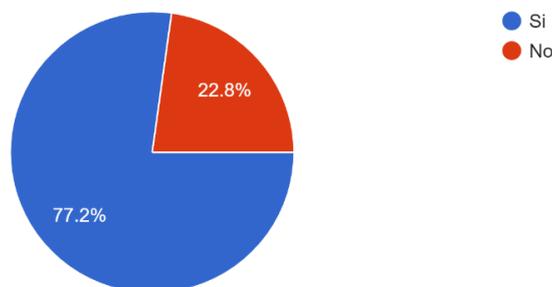
3.7 Osservazioni conclusive

3.7.1 Ulteriori osservazioni/idee, ad esempio riguardanti l'uguaglianza di genere nel coaching o argomenti correlati

- Che, a mio parere, è esattamente il termine sbagliato. Non ci può essere parità di genere, perché per fortuna siamo diversi, con diversi asset vincenti che, se combinati, fanno la differenza. Dovremmo parlare di uguaglianza di obiettivi, di parità di risorse, di opportunità.
- Abbiamo bisogno di una Rivoluzione Culturale
- No grazie
- Nella società in cui lavoro da anni, la parità di genere è presente in tutte le sue sfaccettature, dalle decisioni più semplici a quelle più importanti.
- Dare agli allenatori gli strumenti per affrontare l'inclusività con le squadre che alleneranno
- Penso che sia necessario provare a fare qualcosa
- Le poche risorse economiche nella pallacanestro femminile e di conseguenza i pochi sbocchi professionali rendono difficile per le donne cresciute nello sport perseguire questa carriera

3.7.2 L'impatto del sondaggio online SheCOACH sui partecipanti

I partecipanti sono stati molto coinvolti sia nelle domande chiuse che in quelle aperte, molti di loro hanno lasciato i contatti e vogliono conoscere gli aggiornamenti su questo progetto. Alla domanda se il sondaggio offrisse "spunti di riflessione" e contribuisse ad ampliare la visione sull'uguaglianza di genere nel coaching, il 77,2% dei partecipanti ha risposto positivamente.



La maggior parte dei partecipanti vuole essere ulteriormente coinvolta nel 93,3% delle attività future del progetto.



4. Risultati dell'intervista

4.1 Presentazione dei partecipanti

- Abbiamo intervistato tre allenatori di pallacanestro e due allenatori di altri sport: calcio e ginnastica artistica. La loro esperienza spazia in diversi ruoli e anni nel settore:
- Coach A: Lavora in un importante progetto di pallacanestro a Varese, occupandosi dal 2018 di coaching di pallacanestro sia maschile che femminile. Responsabile della preparazione fisica nelle squadre femminili e supervisiona gli altri allenatori. Gestisce i settori del mini basket e del settore giovanile, allenando varie fasce d'età.
- Allenatore B: Un allenatore di ginnastica presso un club dilettantistico, responsabile di corsi multisport e categorie agonistiche per bambini dai 9 ai 12 anni. Ha cinque anni di esperienza nel settore competitivo.
- Coach C: Ex giocatore di basket, ora allenatore. Ha lavorato con il mini basket e attualmente gestisce diverse squadre giovanili, concentrandosi su un progetto di palestre aperte.
- Coach D: Allena una squadra di basket femminile under 19 a Milano e ha esperienza come assistente allenatore per la nazionale femminile. Gestisce le sessioni di allenamento individuali.
- Coach E: Allenatore di calcio femminile per bambini maschi fino a 9 anni, con sede a Milano. In precedenza ha lavorato come reclutatore di scout.

4.2 Consapevolezza e comprensione:

4.2.1 Familiarità degli intervistati con il concetto di parità di genere nel coaching e loro interpretazione del termine

- Coach A: Familiarità con l'uguaglianza di genere, principalmente al di fuori del contesto sportivo.
- Coach B: Riconosce l'uguaglianza di genere come un argomento comune in vari settori, compreso lo sport, soprattutto in ambienti dominati dalle donne.
- Coach C: Crede che non ci sia distinzione di genere nella sua società e sottolinea la parità di trattamento.
- Coach D: Sostiene la parità di ruoli all'interno delle squadre, riconoscendo i diversi stili di allenamento e l'importanza della rappresentanza femminile negli sport maschili.
- Coach E: Molto ben informato, che sottolinea la necessità di pari opportunità, supporto, inclusione ed eliminazione della discriminazione.

4.2.2 Valutare l'importanza per a) le organizzazioni/associazioni/federazioni sportive di affrontare l'uguaglianza di genere nel coaching e b) per gli enti di formazione sul coaching affrontare l'uguaglianza di genere nel coaching nei loro corsi

- Coach A: Essenziale per creare maggiori opportunità per le donne ed eliminare i commenti discriminatori.

- Coach B: Fondamentale per avviare discussioni e implementare cambiamenti attraverso l'istruzione.
- Coach C: Necessario per fornire opportunità e ridurre gli ostacoli per le atlete che passano al coaching.
- Coach D: È importante fornire ai coach conoscenze e strumenti per gestire le questioni di genere e aumentare la consapevolezza.
- Coach E: Crede che sia importante, ma mette in dubbio la funzionalità pratica.

4.3 Situazione attuale e pratiche esistenti

4.3.1 Iniziative o sforzi esistenti all'interno di associazioni/federazioni sportive per promuovere la parità di genere nel coaching in Italia e all'estero

- Coach A: Non sono a conoscenza di iniziative specifiche.
- Coach B: Ignaro delle iniziative in corso.
- Coach C: Nessuno menzionato.
- Coach D: la FIBA riserva quote per le allenatrici donne; Tuttavia, l'implementazione varia.
- Coach E: "Quote Rosa" della FIGC riserva posti per le donne, ma rileva un impatto effettivo limitato.

4.3.2 Situazione/iniziative esistenti in istituti/università/centri di formazione professionale in Italia per quanto riguarda l'integrazione delle questioni di genere nei corsi/programmi di formazione e nei curricula di coaching

- Coach A: Le questioni di genere non vengono affrontate.
- Coach B: Le questioni di genere non vengono affrontate a causa della presenza predominante di donne.
- Coach C: Non sono offerti corsi pertinenti.
- Coach D: Presenza di allenatrici donne, ma nessuna attenzione particolare alle questioni di genere.
- Coach E: Conoscenza limitata delle iniziative al di là delle quote riservate.

4.4 Sfide e ostacoli

4.4.1. Sfide e barriere nella promozione dell'uguaglianza di genere nel coaching in Italia

- Coach A: Percezione sociale delle capacità femminili nel coaching sportivo.
- Coach B: Esposizione limitata a iniziative più ampie per l'uguaglianza di genere.
- Coach C: Sforzi per mantenere la neutralità di genere.
- Coach D: Le barriere culturali e la sottorappresentazione delle donne nei ruoli di coaching.
- Coach E: Prevalenza di allenatori maschi nel calcio e resistenza sociale agli allenatori di sesso femminile.

4.4.2. Esempi specifici che riguardano a) associazioni/federazioni sportive e b) istituzioni educative

- Coach A: Mancanza di supporto istituzionale per le allenatrici donne.
- Coach B: Limitata integrazione delle questioni di genere nei programmi di formazione.
- Coach C: Nessuna sfida specifica grazie all'approccio proattivo.
- Coach D: Pregiudizi e scarsa attenzione alle capacità femminili nei corsi esistenti.
- Coach E: Stereotipi di genere e bassa iscrizione femminile all'educazione sportiva

4.5 Suggerimenti e raccomandazioni

4.5.1 Suggerimenti per a) promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno di associazioni/federazioni e modi per superare le barriere e b) integrare gli aspetti legati al genere nei corsi e nei curricula educativi in Italia

- Coach A: Evidenzia le capacità delle donne e offri opportunità.
- Coach B: Includi argomenti di genere e inclusione nei programmi di formazione.
- Coach C: Aumentare la promozione e implementare azioni pratiche.
- Coach D: Corsi specifici ed esempi pratici.
- Coach E: Incoraggia le allenatrici a formare gruppi di età più avanzata.

4.5.2 Risorse o meccanismi di supporto che contribuiscono a promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno di organizzazioni/federazioni in Italia

- Coach A: Promuovere allenatrici di successo.
- Coach B: Utilizzare un linguaggio inclusivo ed evidenziare diversi modelli di ruolo.
- Allenatore C: Non fornito.
- Allenatore D: Non fornito.
- Carrozza E: Non fornita.

4.5.3 Argomenti specifici che dovrebbero essere inclusi in un corso di coaching sensibile alla dimensione di genere ed equilibrato dal punto di vista del genere, che mira a promuovere l'uguaglianza di genere

- Coach A: Sensibilizzare gli uomini alle capacità delle donne.
- Coach B: Linguaggio inclusivo e modelli di ruolo.
- Coach C: Attività pratiche che mostrano diverse prospettive.
- Coach D: Incoraggiare il superamento degli stereotipi di genere.

4.6 Piani futuri e ulteriore coinvolgimento

4.6.1 Manifestazione di interesse per un ulteriore coinvolgimento nell'iniziativa SheCOACH

- Coach A: Interessata a causa della natura aperta della sua organizzazione.
- Coach B: Interesse limitato a causa dei dati demografici del target.
- Coach C: Nessuna barriera alla partecipazione.

- Coach D: Aperto ai corsi pertinenti.
- Coach E: Ne riconosce l'importanza, ma nota progressi più lenti in Italia.

4.6.2 Obiettivi o traguardi specifici relativi all'uguaglianza di genere nel coaching per il prossimo futuro

- Coach A: Promuovere esempi positivi di allenatrici donne.
- Coach B: Continuare gli sforzi di promozione in corso.
- Coach C: Non sono stati menzionati obiettivi specifici.
- Coach D: Promuovere e rispettare l'uguaglianza di genere.
- Coach E: Consentire alle allenatrici di gestire i gruppi di età più avanzata.

4.6.3 Ulteriori commenti/idee, ecc. sull'uguaglianza di genere nel coaching o su questioni correlate

- Coach A: Niente di aggiuntivo.
- Coach B: Estendi le discussioni oltre lo sport.
- Allenatore C: Non fornito.
- Coach D: Il cambiamento richiede tempo e pazienza.
- Coach E: Niente di aggiuntivo.

4.7. Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)

- Allenatrici donne: competenti, tenaci, indispensabili, a valore aggiunto (risposte diverse che sottolineano le loro capacità e la loro resilienza).
- Gli allenatori uomini: percepiti come più comuni, a volte visti come superiori, dovrebbero imparare dalle donne (opinioni contrastanti sull'uguaglianza e sull'apprendimento).
- Parità di genere nel coaching: vista come necessaria, utopica, richiede uno sforzo (accordo generale sulla sua importanza ma opinioni diverse sulla fattibilità).
- La prima cosa che la mia associazione/federazione/club dovrebbe fare per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching è: Fornire modelli di ruolo femminili positivi, continuare a promuovere l'uguaglianza, consentire alle allenatrici di gestire i bambini più grandi (concentrarsi su modelli di ruolo e opportunità).
- La prima cosa che il mio istituto/università/centro di formazione professionale dovrebbe fare per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching attraverso i nostri corsi/curricula è: integrare le questioni di genere, promuovere esempi inclusivi, offrire corsi specifici (enfasi sull'integrazione del curriculum e sulle azioni pratiche).

5. Conclusioni finali e suggerimenti a livello nazionale

Informazioni demografiche

L'indagine online in Italia ha raccolto le risposte di 57 individui, di cui il 54,4% femmine e il 45,6% maschi, di età compresa tra i 21 e i 70 anni. La maggior parte aveva un'età compresa tra i 20-30 e i 40-50 anni. Gli intervistati erano principalmente professionisti di associazioni/federazioni di pallacanestro nazionali/regionali (17,5%), club sportivi di pallacanestro (28,1%), altre federazioni/club sportivi (29,8%), istituzioni educative che offrono corsi di coaching (15,8%) e altri (8,8%).

Familiarità e formazione sull'uguaglianza di genere

- **Familiarità con l'uguaglianza di genere:** il 49,1% dei partecipanti aveva una certa familiarità, il 31,6% molto familiare, il 10,5% estremamente familiare e l'8,8% non aveva familiarità con il concetto di uguaglianza di genere nel coaching.
- **Formazione formale:** solo il 10,5% ha frequentato corsi sull'uguaglianza di genere, mentre la maggior parte (89,5%) non ha ricevuto un'istruzione formale in questo settore.

Importanza dell'uguaglianza di genere

- **Promuovere l'uguaglianza di genere nell'allenamento di basket:** la maggior parte degli intervistati ritiene che la promozione dell'uguaglianza di genere sia molto o incredibilmente importante, anche se la promozione effettiva da parte delle associazioni varia. Gli esempi includono la parità di retribuzione e le opportunità per gli allenatori maschi e femmine, anche se gli allenatori maschi sono spesso più diffusi.
- **Integrare le questioni di genere nei curricula di coaching:** l'82,5% degli intervistati ritiene molto o estremamente importante integrare le questioni di genere nei curricula di coaching. Tuttavia, molti hanno indicato che i programmi attuali non coprono adeguatamente questi problemi.

Iniziative in corso per la promozione e l'integrazione

- **Promozione dell'uguaglianza di genere da parte delle associazioni:** il 21,1% ritiene che le proprie associazioni promuovano l'uguaglianza di genere, il 36,8% pensa di no e il 42,1% non è sicuro. Esempi positivi includono gli sforzi per fornire pari opportunità e retribuzione per allenatori uomini e donne.
- **Integrazione delle questioni di genere nei corsi di coaching:** i dati rivelano scetticismo sull'adeguatezza degli attuali corsi di coaching nell'affrontare le questioni di genere, con molti intervistati che ritengono che questi programmi non coprono sufficientemente tali argomenti.

Barriere e sfide

- **Principali barriere:** pregiudizi istituzionali, stereotipi e discriminazioni (63,2%), mancanza di consapevolezza o comprensione delle dinamiche di genere (62,2%), norme

culturali perpetuate dal patriarcato (43,9%) e accesso limitato alle opportunità di formazione e sviluppo (10,5%).

- **Sfide nelle istituzioni educative:** mancanza di consapevolezza o comprensione tra l'amministrazione/facoltà (47,4%), riluttanza ad abbracciare il cambiamento (22,8%), burocrazia (10,5%), mancanza di supporto istituzionale (29,8%) e competenze limitate dei membri della facoltà (28,1%).

Suggerimenti e raccomandazioni

- **Strategie per le associazioni sportive:** sviluppare politiche per l'uguaglianza di genere (42,1%), fissare chiari obiettivi di diversità (43,9%), fornire pari opportunità di formazione (35,1%), aggiornare le pratiche di reclutamento (17,5%), promuovere ambienti inclusivi (28,1%) e affrontare i pregiudizi e gli stereotipi di genere (43,9%).
- **Argomenti per i corsi di coaching:** identità ed espressione di genere (29,8%), barriere e sfide sistemiche (31,6%), pregiudizi e stereotipi di genere (61,4%), discriminazione e molestie di genere (29,8%), equilibrio tra lavoro e vita privata (22,8%) e approcci di coaching sensibili al genere (26,3%).

Approfondimenti sulle interviste

- **Consapevolezza e comprensione:** gli allenatori intervistati hanno mostrato diversi livelli di familiarità con l'uguaglianza di genere, con alcuni che sostengono maggiori opportunità per le donne e sottolineano la necessità di parità di trattamento e supporto.
- **Sfide e barriere:** le sfide comuni includono la percezione sociale delle capacità femminili, le barriere culturali e la sottorappresentazione delle donne nei ruoli di coaching. Gli istituti scolastici spesso non dispongono di programmi di studio incentrati sul genere.
- **Raccomandazioni:** I suggerimenti includevano l'evidenziazione delle coach di successo, l'integrazione di argomenti di genere e inclusione nei programmi di formazione e l'offerta di attività pratiche per mostrare prospettive diverse.

Raccomandazioni per il programma di sviluppo delle capacità SheCOACH

- **Sviluppare moduli completi sull'uguaglianza di genere:** creare moduli dettagliati che affrontino l'identità di genere, i pregiudizi, gli stereotipi, le barriere sistemiche e l'equilibrio tra lavoro e vita privata da includere nei programmi di formazione del coaching.
- **Implementare programmi di formazione e sensibilizzazione:** condurre workshop e sessioni di formazione per allenatori, amministratori e membri della facoltà per aumentare la consapevolezza e la comprensione dell'uguaglianza di genere nello sport.
- **Promuovere coach di successo:** evidenziare e promuovere modelli di ruolo femminili nel coaching per ispirare e incoraggiare le aspiranti allenatrici. Come i buoni esempi da tutto il mondo.
- **Aggiorna le pratiche di reclutamento:** garantisci processi di assunzione equi e trasparenti che diano priorità alla diversità e all'inclusione.
- **Fornire ambienti di supporto:** stabilire programmi di mentoring e opportunità di networking per supportare le allenatrici e promuovere una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni sportive.