

Uguaglianza di
genere nel
coaching



D2.3

Rapporto di raccomandazioni per affrontare le lacune di conoscenza nell' integrazione della dimensione di genere

Pacchetto di lavoro 2

Compito 2.1, Compito 2.2

Partner conducente: Symplexis



Co-funded by
the European Union

WWW.SHECOACH.EU

Co-finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli 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. Progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023.

Informazioni sul documento

Pacchetto di lavoro	2: Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualifiche di coach sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching
Compito/i	2.1: Valutazione del livello di conoscenza dei fornitori di formazione e qualifiche di allenatore (di pallacanestro) 2.2 Elaborazione di un rapporto con raccomandazioni per colmare le lacune nella conoscenza dell'integrazione di genere
Consegna	D2.3 Relazione con raccomandazioni sulle misure da adottare per colmare le lacune nella conoscenza del mainstreaming di genere
Titolo (se diverso da quello del deliverable)	Rapporto di raccomandazioni per affrontare le lacune conoscitive in materia di mainstreaming di genere
Capofila	Symplexis
Persona di contatto	Dott.ssa Christina Bonarou, bonarou.c@symplexis.eu
Partner responsabile per il rapporto	Symplexis (symplexis.eu) in collaborazione con Sport Coaching Europe (sportcoachingeurope.org) e la Rete Europea di Educazione allo Sport (sporteducation.eu)
Livello di diffusione	Pubblico
Astratto	<p>Questo rapporto, sotto forma di pubblicazione elettronica (D2.3), a) riassume i principali risultati della ricerca primaria condotta a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna, come presentati nei quattro corrispondenti rapporti nazionali SheCOACH (D2.2), e b) fornisce raccomandazioni per le azioni e le misure da adottare da parte di chi si occupa di formazione e qualificazione nel settore del coaching (basket) per colmare le lacune nella consapevolezza e nella conoscenza dell'integrazione della dimensione di genere nei curricula di coaching e nei programmi di formazione.</p> <p>La ricerca primaria del progetto è stata realizzata da aprile a giugno 2024. Un questionario online è stato distribuito a tutti i membri e alle reti dei partner nei rispettivi Paesi e sono state raccolte in totale 413 risposte. Inoltre, tutti i partner esecutivi hanno condotto un totale di 20 interviste approfondite - 5 per ciascuno - con i principali stakeholder del settore sportivo.</p> <p>Le conclusioni e i suggerimenti del rapporto a livello transnazionale costituiranno la base per il WP3, che comprenderà lo sviluppo del programma di sviluppo delle capacità di SheCOACH per i formatori di coaching sull'integrazione della dimensione di genere nei curricula (compito 3.1) e la sperimentazione e la valutazione di questo programma di formazione (compito 3.2). Il programma di formazione sarà erogato attraverso una piattaforma di e-learning dedicata, che fornirà moduli specializzati e materiali di formazione (D3.1, D3.2).</p>
Stato	Finale
Versione(i) e data(e)	v.1.1: 04 ottobre 2024 (IT, correzione di errori tipografici) v.1.0: 18 settembre 2024 (IT) v.1.0: 6 settembre 2024 (EN) v.0.2: 29 agosto 2024 (bozza) v.0.1: 06 agosto 2024 (bozza)

Si prega di citare come:

SheCOACH: Gender Equality in Coaching - D2.3 *Rapporto di raccomandazioni per affrontare le lacune di conoscenza nell'integrazione di genere* (2024). Partner responsabile: Symplexis in collaborazione con Sport Coaching Europe e la Rete Europea di Educazione allo Sport. Numero di progetto: Numero del progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu



Tutti i risultati pubblici di SheCOACH sono concessi in licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale, consentendo di remixare, modificare e costruire sull'opera in modo non commerciale, e di distribuire opere derivate solo sotto la stessa licenza, a condizione di citare 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 Finalità e obiettivi del progetto.....	5
1.3 Cluster di attività, gruppi target e risultati principali con KPI.....	6
2. Panoramica della ricerca primaria SheCOACH a Cipro, Grecia, Italia e Spagna	8
2.1 Obiettivi e metodologia della ricerca.....	8
2.2 Limitazioni e raccomandazioni per la ricerca futura.....	9
3. Statistiche e genere nell'attività di allenatore di pallacanestro a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna	12
4. Presentazione e discussione dei risultati del sondaggio online a Cipro, Grecia, Italia e Spagna	14
4.1 Informazioni demografiche.....	14
4.2 Conoscenza e consapevolezza.....	16
4.3 Situazione attuale	19
4.4 Barriere e sfide.....	26
4.5 Suggerimenti e raccomandazioni.....	33
4.6 Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)	38
4.7 Osservazioni conclusive.....	43
5. Presentazione e discussione dei risultati delle interviste a Cipro, Grecia, Italia e Spagna	46
5.1 Profilo dei partecipanti	46
5.2 Consapevolezza e comprensione	47
5.3 Situazione attuale e pratiche esistenti	48
5.4 Sfide e barriere	51
5.5 Suggerimenti e raccomandazioni.....	52
5.6 Piani futuri e ulteriore coinvolgimento.....	53
5.7. Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)	55
6. Conclusioni finali e raccomandazioni a livello transnazionale	57
6.1 Principali conclusioni della ricerca SheCOACH	58
6.2 Raccomandazioni di SheCOACH per i fornitori di formazione e qualifiche di coaching...	60
6.3 Raccomandazioni di SheCOACH per la collaborazione e l'azione transnazionale	62
Riferimenti	64

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**, 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 (OSC), un istituto di istruzione superiore e organizzazioni di esperti nel campo del coaching sportivo, dell'educazione sportiva e della tecnologia. In particolare, il consorzio SheCOACH è composto dai seguenti 9 membri provenienti da 7 Paesi:

Coordinatore del progetto:

- 1) FEDERAZIONE CIPRUS BASKETBALL (CBF), Cipro (basketball.org.cy)

Partner:

- 2) SYMPLEXIS, Grecia (symplexis.eu)
- 3) ASSOCIAZIONE GRECA DEGLI ALLENATORI DI BASKETBALL (GBCA o SEPK), Grecia (sepk.gr)
- 4) UNIVERSIDAD DE 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) RETE EUROPEA DI EDUCAZIONE ALLO SPORT (ENSE), Austria (sporteducation.eu)
- 9) HUB FOR INNOVATION POLICY S.R.L (HIP), Romania (hubinno.eu).

1.2 Finalità 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 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 curricula e nella formazione degli allenatori sportivi.
 - Il termine "mainstreaming" si riferisce al processo di incorporazione del genere o delle questioni di genere negli elementi fondamentali dei programmi di allenamento sportivo o dei seminari di formazione;
 - Il progetto cerca di rendere le considerazioni di genere parte integrante ed essenziale dell'istruzione e della formazione complessiva degli allenatori sportivi, anziché trattarle come componenti separate o marginali;

- SheCOACH vuole garantire che le prospettive, le preoccupazioni e le questioni di genere siano affrontate e integrate in modo coerente nel curriculum o nei programmi educativi correlati.
- Sviluppare la consapevolezza e le competenze dei fornitori di formazione e qualifiche di coaching per includere elementi di genere nei loro curricula e sistemi.
- Aumentare la consapevolezza delle autorità educative e/o sportive nazionali/regionali/locali per sviluppare/attuare politiche di mainstreaming di genere nei sistemi educativi di coaching.
- Sensibilizzare i club sportivi, le accademie e le scuole sui vantaggi dell'inclusione di allenatori donna e sull'incoraggiamento della partecipazione femminile, soprattutto negli sport tradizionalmente "maschili".
- Aumentare la partecipazione delle donne alla formazione e all'addestramento degli allenatori di pallacanestro.

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

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

- Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualifiche di coaching sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching
- Programma di sviluppo delle capacità online per formare i fornitori di servizi di coaching all'integrazione della dimensione di genere.
- Quadro di riferimento per l'integrazione della dimensione di genere nella formazione al coaching
- Diffusione e sensibilizzazione.

I gruppi target principali del progetto SheCOACH sono:

- Federazioni nazionali/regionali di pallacanestro (e di altri sport)
- Associazioni di allenatori
- Fornitori di formazione (istituti di istruzione superiore/HEI, centri di istruzione e formazione professionale/VET, college, ecc.)
- Responsabili delle politiche sportive ed educative a livello locale, regionale e nazionale.

Inoltre, il progetto si rivolge a: altri organi di governo dello sport a tutti i livelli; federazioni internazionali di pallacanestro - e di altri sport -; club sportivi/accademie/scuole; reti di associazioni sportive, parti interessate, fornitori di istruzione a livello europeo/internazionale; ricercatori in settori rilevanti e pubblico in generale.

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

- Circa **80-100 membri del personale** dei centri di formazione per il coaching con nuove competenze in materia di mainstreaming di genere;
- Almeno **15 curricula/programmi di coaching sportivo**, con moduli di mainstreaming di genere/nuovi moduli di uguaglianza di genere;

- Almeno **50 autorità educative e sportive nazionali/regionali/locali** sensibilizzate all'attuazione delle politiche di mainstreaming di genere nella formazione degli allenatori;
- Almeno **130 staff/dirigenti/membri di società sportive/accademie** con una nuova consapevolezza dei vantaggi dell'inclusione di allenatori donne e della promozione della partecipazione femminile;
- Almeno **30000 persone** raggiunte attraverso attività di divulgazione e sensibilizzazione.

2. Panoramica della ricerca primaria SheCOACH a Cipro, Grecia, Italia e Spagna

2.1 Obiettivi e metodologia della ricerca

La **ricerca primaria di SheCOACH¹** a **Cipro, Grecia, Italia e Spagna** è stata condotta tra **aprile e giugno 2024** nell'ambito del Work Package 2 del progetto: "Raccomandazioni per i fornitori di formazione e qualificazione dei coach sull'integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching". In particolare, è stato progettato e realizzato nell'ambito del compito 2.1: "Valutazione del livello di conoscenza dei fornitori di corsi di formazione e qualifiche per allenatori (di pallacanestro)" & Task 2.2: "Elaborazione di un rapporto con raccomandazioni per colmare le lacune nelle conoscenze sull'integrazione della dimensione di genere".

Il WP2 di SheCOACH si è concentrato sulla ricerca primaria, sotto forma di **un sondaggio online** e di **interviste strutturate** condotte nei quattro Paesi sopra citati, per un totale di circa un milione di persone:

- almeno **200 dipendenti/professionisti (minimo 50 per Paese) di federazioni nazionali/regionali di pallacanestro e/o di altri sport, associazioni e fornitori di formazione per allenatori** (università, formazione professionale, privati) [sondaggio online].
- almeno **20 dirigenti (minimo 5 per Paese) di federazioni nazionali/regionali di pallacanestro e/o di altri sport, associazioni e fornitori di formazione per allenatori** (istruzione superiore, professionale, privata) [interviste strutturate].

L'obiettivo del compito 2.1 è stato quello di valutare, in tutti i Paesi sopra citati, il grado di conoscenza e le lacune tra i fornitori di formazione e qualifiche di coaching per quanto riguarda l'uguaglianza di genere nel coaching e l'integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching.

L'obiettivo del compito 2.2 è quello di sviluppare **un rapporto - questa pubblicazione elettronica (D2.3)** - che: a) riassume i principali risultati della ricerca condotta nei quattro Paesi, così come sono stati presentati in quattro rapporti nazionali SheCOACH equivalenti (D2.2) e b) fornisca raccomandazioni per le azioni e le misure da adottare da parte di chi si occupa di formazione e qualifiche di coaching (basket) per affrontare le lacune nella consapevolezza e nella conoscenza dell'integrazione di genere nei curricula e nei programmi di formazione.

In qualità di leader del WP2, Symplexis ha sviluppato le linee guida della ricerca (D2.1) in collaborazione con tutti i partner del progetto. Queste linee guida includevano indicazioni per l'implementazione del sondaggio online SheCOACH e le domande per le sessioni di intervista individuale. La ricerca primaria SheCOACH è stata approvata dal Comitato etico dell'Università di Murcia (Spagna).

¹ La ricerca primaria prevede la raccolta di dati che non sono stati raccolti in precedenza, cioè una ricerca di prima mano, piuttosto che utilizzare informazioni e dati raccolti da qualcun altro e reperiti in un libro, una banca dati, una rivista, ecc.

Il **sondaggio online** SheCOACH è stato condotto in tutti i Paesi attuatori da **aprile a giugno 2024**. In particolare, in Italia dal 20 aprile al 1° giugno, in Grecia dal 22 aprile al 3 giugno 2024, a Cipro dal 23 aprile al 27 maggio e in Spagna dal 28 aprile al 9 giugno 2024.

Il questionario dal titolo "Gender Equality in Coaching and Mainstreaming Gender Issues in Coaching Courses & Curricula" è stato tradotto e adattato in greco, italiano e spagnolo e successivamente pubblicato tramite Google Forms.

L'indagine era rivolta a: a) personale/professionisti di federazioni nazionali/regionali di pallacanestro e/o di altri sport, associazioni e club sportivi; b) personale/educatori/professionisti di enti di formazione per allenatori (università, formazione professionale, scuole private, ecc.).

Il sondaggio online comprendeva otto sezioni, con 21 domande (la maggior parte delle quali a scelta multipla e alcune facoltative) e richiedeva circa 7-9 minuti per essere completato. Gli intervistati avevano la possibilità di completare il questionario in forma anonima o di fornire il proprio indirizzo e-mail per ricevere aggiornamenti sul progetto. In ogni caso, tutte le risposte sono state mantenute riservate.

Il questionario è stato inviato via e-mail a tutti i membri e alle reti dei partner nei rispettivi Paesi e sono state raccolte in totale **413 risposte**. In particolare: 253 risposte sono pervenute dalla **Grecia**, 50 da **Cipro**, 53 dalla **Spagna** e 57 dall'**Italia**.

Inoltre, tutti i partner esecutivi hanno condotto un totale di **20 interviste approfondite - 5 ciascuno** - con stakeholder sportivi rilevanti tra **maggio e giugno 2024**. In particolare, Symplexis e GBCA hanno condotto interviste con 5 stakeholder rilevanti tra il 23 maggio e il 3 giugno 2024, CBF tra il 15 giugno e il 23 giugno, UMU e FBCLM tra il 20 maggio e il 6 giugno e L'ORMA tra il 22 e il 31 maggio 2024.

Le interviste sono state condotte con un gruppo eterogeneo di partecipanti - **13 donne e 5 uomini** - provenienti da diversi settori dello sport. Gli intervistati erano dirigenti di federazioni nazionali e regionali di pallacanestro e di altre federazioni sportive e associazioni di allenatori come calcio, pallavolo, pallamano, ginnastica e ciclismo. Il campione selezionato comprendeva anche professori universitari, formatori professionali, allenatori e allenatrici di pallacanestro, compresi i professionisti che lavorano con le squadre nazionali femminili. Vale la pena sottolineare che molti degli intervistati ricoprivano ruoli multipli, e alcuni avevano anche esperienza nel marketing e nell'amministrazione dello sport, il che ha permesso di ottenere una comprensione a tutto tondo del panorama del coaching sportivo.

Le domande dell'intervista strutturata SheCOACH hanno seguito i temi utilizzati per i questionari, con l'obiettivo di consentire ai partecipanti di riflettere sulle loro esperienze reali, di fornire una visione del fenomeno dell'uguaglianza di genere nel coaching e di discutere idee e modi efficaci per integrare l'uguaglianza di genere nei programmi di coaching e nei quadri educativi.

2.2 Limitazioni e raccomandazioni per la ricerca futura

La metodologia di ricerca, che, come già accennato, ha combinato un questionario online e interviste in profondità, ha utilizzato un metodo di reclutamento non casuale per selezionare i partecipanti principalmente tra i membri e le reti dei partner del progetto coinvolti, nonché tra i

principali stakeholder del coaching di pallacanestro, dell'educazione e della formazione sportiva e di altre organizzazioni sportive correlate a Cipro, Grecia, Italia e Spagna.

Questo approccio, che si è concentrato su criteri specifici come il coinvolgimento professionale nella pallacanestro o in altri sport, la formazione da allenatore, l'affiliazione a federazioni o associazioni sportive nazionali o regionali e, in alcuni casi, l'esperienza con le questioni di genere, deve essere considerato di natura esplorativa. Di conseguenza, si sottolinea che il campione non è rappresentativo dell'intera popolazione interessata e i risultati non sono destinati a essere generalizzati a causa del campionamento non casuale e delle dimensioni del campione in ciascun Paese.

È inoltre importante riconoscere le possibili distorsioni e limitazioni di questa metodologia, tra cui la potenziale sottorappresentazione di individui meno attivi nella ricerca o meno visibili all'interno delle reti esistenti, ma il cui ruolo e lavoro sul campo possono essere importanti. Inoltre, la raccolta di dati autodichiarati può introdurre un bias di risposta, per cui alcuni partecipanti potrebbero fornire "risposte socialmente accettabili" piuttosto che le loro vere opinioni. Questi fattori suggeriscono che i risultati, pur essendo perspicaci, potrebbero non riflettere l'intera gamma di esperienze e prospettive sulla parità di genere nel coaching sportivo.

Tuttavia, la selezione mirata dei partecipanti, combinata con un campionamento di convenienza, ha fornito preziosi risultati di ricerca quantitativi e qualitativi che, soprattutto se riferiti a livello transnazionale, possono fornire una ricca visione degli aspetti rilevanti delle questioni discusse e devono essere interpretati di conseguenza.

Le ricerche future potrebbero basarsi sui risultati di questo rapporto SheCOACH e utilizzare un approccio di campionamento più casuale per migliorare la rappresentatività. I seguenti suggerimenti per la ricerca futura possono contribuire a una comprensione più approfondita di come promuovere efficacemente la parità di genere nel coaching sportivo:

- Ricerca comparativa interculturale per valutare il livello di conoscenza dei formatori di allenatori di pallacanestro e dei fornitori di qualifiche in altri paesi, ad esempio nel Nord Europa o addirittura in altri continenti.
- Ricerca comparativa intersportiva per esplorare gli sforzi di mainstreaming di genere in diversi sport e identificare le sfide specifiche e le buone pratiche adatte a ciascuno sport.
- Ricerca mirata sulle barriere che ostacolano la partecipazione delle donne alla pallacanestro - o ad altri sport - per comprendere meglio le barriere e le sfide specifiche che impediscono alle donne di entrare o progredire nei ruoli di allenatore.
- Ricerca mirata sull'efficacia dei programmi di mentoring e/o di sostegno e/o dei corsi di formazione per le allenatrici, con particolare attenzione allo sviluppo delle capacità e alla loro crescita professionale.
- Ricerca intersezionale per esplorare l'intersezione del genere con altre classificazioni sociali (ad esempio razza, età, status socio-economico) per comprendere meglio le diverse esperienze delle donne allenatrici.
- Ricerca focalizzata sul modo in cui la rappresentazione mediatica delle allenatrici influisce sull'immagine di sé, sull'autostima e sulla percezione e l'atteggiamento del pubblico nei confronti dell'uguaglianza di genere nel coaching sportivo.

Le pagine seguenti forniscono una sintesi dei principali risultati della ricerca primaria a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna. Per approfondire i risultati di ciascun Paese, è possibile leggere i rapporti nazionali completi, disponibili online in inglese e nella lingua nazionale di ciascun Paese sul sito web del progetto all'indirizzo <https://shecoach.eu> (sezione "Risorse").

3. Statistiche e genere nell'attività di allenatore di pallacanestro a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna

I dati sulle statistiche di genere e sull'attività di allenatore di pallacanestro presentati nei rapporti nazionali SheCOACH indicano che **l'attività di allenatore di pallacanestro è dominata dagli uomini a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna** e che, nonostante i progressi, gli allenatori maschi occupano ancora la maggior parte delle posizioni di leadership anche nei campionati femminili.

Nella stagione 2023-2024, l'Associazione degli allenatori di pallacanestro di Cipro ha dichiarato di avere 140 allenatori attivi². Di questi, 25 (18%) sono donne. In Grecia, il numero di allenatori attivi riportato dall'Associazione greca degli allenatori di pallacanestro (GBCA) è di 3290. Di questi, solo 282 sono donne (circa l'8%)³. In Spagna, secondo la Federación Española de Baloncesto (FEB), nel 2022 erano registrati circa 6000 allenatori di pallacanestro. Tuttavia, solo il 12% circa di questi erano donne⁴. In Italia, sebbene non sia stato possibile includere statistiche dettagliate, si dice che la rappresentanza di allenatori di pallacanestro donne nel Paese rimane relativamente bassa rispetto alle loro controparti maschili.

Per quanto riguarda la **presenza di allenatori donna nei campionati nazionali (2023-24)**, a Cipro, 3 squadre su 12 della prima divisione femminile (25%) e 6 su 20 della seconda divisione femminile (30%) avevano allenatori donna, mentre non c'erano allenatori donna nei campionati maschili. In Grecia, solo 2 squadre su 11 nella divisione A1 femminile (18%) avevano allenatori donne e 9 su 26 nella divisione A2 femminile (35%). Anche in questo caso, non c'erano allenatori donna nei campionati maschili. In Spagna, solo 3 squadre su 16 della Liga Femenina Endesa (il massimo campionato di pallacanestro femminile) avevano allenatori donna nel 2022-23.

In Grecia, i diplomati delle scuole per allenatori della Segreteria Generale dello Sport nel 2022-23 hanno mostrato una bassa percentuale di donne: 12% al livello C (31 donne su 271 diplomati), 5% al livello B (9 donne su 169 diplomati) e 12% al livello A (2 donne su 17 allenatori diplomati). Nelle scuole allenatori cipriote per lo stesso periodo ci sono stati 12 diplomati di livello C, di cui 5 (42%) erano donne e 8 diplomati di livello B, di cui 2 (25%) erano donne. Per il periodo 2023-24, nella scuola di livello C ci sono stati 10 diplomati, di cui solo 1 donna (10%) e nel livello A 7 diplomati, di cui ancora una volta solo 1 donna (14%).

² Allenatori autorizzati dalla CBF a partecipare ai campionati ufficiali della CBF. A Cipro, per ottenere la licenza professionale, è necessaria una laurea in educazione fisica e scienze dello sport, o un'esperienza equivalente nello sport, oltre al completamento di seminari specifici per allenatori e programmi di certificazione.

³ In Grecia, le licenze di allenatore di pallacanestro professionista sono rilasciate dal Segretariato Generale per lo Sport del Ministero dell'Istruzione, degli Affari Religiosi e dello Sport. Le scuole di formazione del Segretariato generale offrono l'opportunità di ottenere una licenza di allenatore di pallacanestro senza la necessità di essersi laureati presso i dipartimenti di educazione fisica e scienze dello sport delle università greche.

⁴ In Spagna, i percorsi per diventare allenatore di pallacanestro sono: a) i corsi per allenatori offerti dalla FEB (livelli 0-3) e b) i corsi offerti dalle Comunità autonome (dai corsi introduttivi a quelli di specializzazione).

In Spagna, la Segreteria Generale per lo Sport ha riferito che nel 2023 solo il 20% dei partecipanti ai corsi di certificazione per allenatori erano donne. La rappresentanza femminile diminuisce con l'aumentare del livello di formazione, come sembra accadere anche in Italia.

4. Presentazione e discussione dei risultati del sondaggio online a Cipro, Grecia, Italia e Spagna

Parità di genere nel coaching e integrazione delle questioni di genere nei corsi e nei programmi di coaching

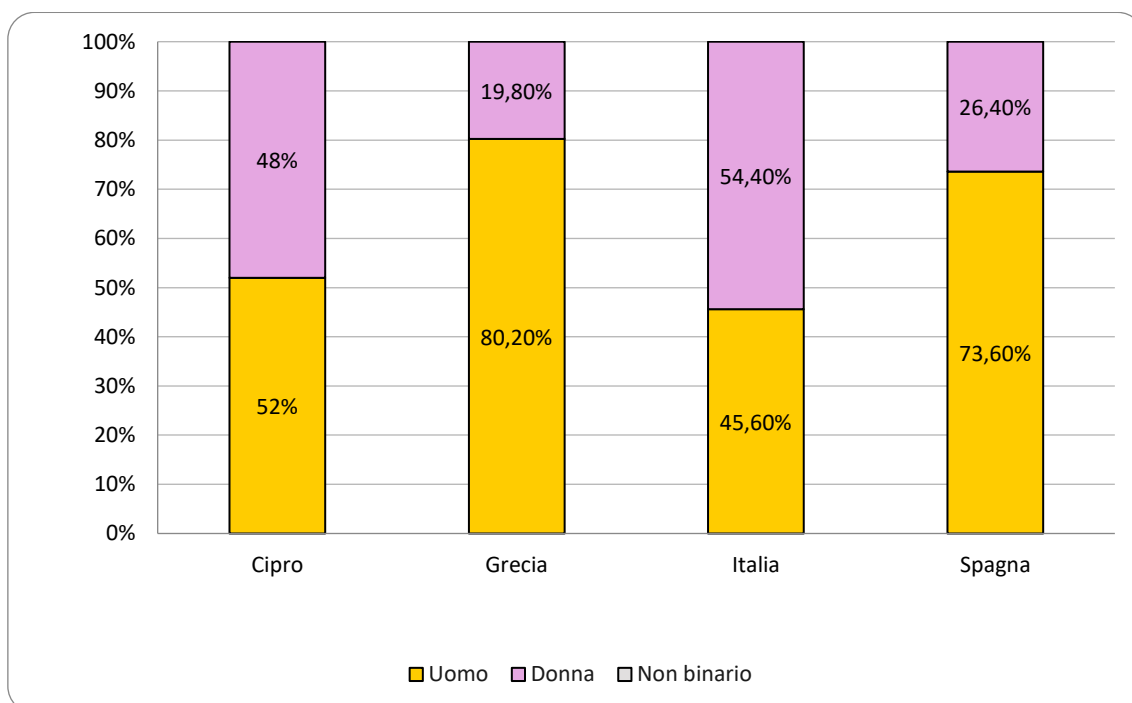
4.1 Informazioni demografiche

4.1.1 Genere

Il sondaggio online SheCOACH a Cipro ha avuto un totale di 50 partecipanti, di cui 26 (52%) hanno identificato il loro genere come uomini e 24 (48%) come donne. In Grecia, la maggior parte dei 253 partecipanti, l'80,2%, erano uomini (203 persone), mentre il 19,8% (50 persone) erano donne. In Italia, dei 57 partecipanti, il 54,4% erano donne (31 persone) e il restante 45,6% uomini (26 persone). In Spagna, la maggior parte dei 53 partecipanti erano uomini (73,6%, 39 partecipanti), mentre il 26,4% (14 partecipanti) erano donne.

Complessivamente, il 63% dei partecipanti era costituito da uomini e il restante 37% da donne, con nessun rispondente non binario. Il grafico 1 evidenzia una maggioranza maschile nell'indagine, in particolare in Grecia e Spagna, in contrasto con una rappresentanza di genere più equilibrata a Cipro e una maggioranza femminile in Italia.

Grafico 1: Sesso dei partecipanti (%) per paese



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

4.1.2 Età

A Cipro, l'età dei 50 partecipanti variava da 23 a 84 anni, con un'età media di 43,28 anni (l'età media di tutti gli intervistati) e un'età mediana di 43,5 anni (il che indica che metà dei partecipanti sono più giovani di 43,5 anni e metà più anziani). In Grecia, l'età dei 253 partecipanti variava da 23 a 70 anni, con un'età media di 45,65 anni e un'età mediana di 45 anni. In Italia, l'età dei 57 intervistati variava da 21 a 70 anni. L'età media era di 38,96 anni e l'età mediana di 39 anni. In Spagna, i 53 partecipanti avevano un'età compresa tra 21 e 69 anni, con un'età media di circa 40 anni e un'età mediana di 38 anni.

Tabella 1: Fascia d'età dei partecipanti, età media e mediana per paese

	Fascia d'età	Età media	Età mediana
Cipro	Da 23 a 84 anni	~43	43,5
Grecia	Da 23 a 70 anni	~45,6	45
Italia	Da 21 a 70 anni	~39	39
Spagna	Da 21 a 69 anni	~40	38

Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

I dati mostrano un'ampia gamma di età dei partecipanti in tutti e quattro i Paesi e una distribuzione relativamente simmetrica dell'età per ogni Paese, come indicato dalla vicinanza delle età medie e mediane. Cipro e la Grecia hanno una popolazione leggermente più anziana - intorno ai 40 anni - rispetto all'Italia e alla Spagna - intorno ai 30 anni.

4.1.3 Professione/ruolo/posizione

In termini di professioni, ruoli e posizioni degli intervistati, i gruppi target della ricerca SheCOACH sono pienamente rappresentati e la diversità tra i Paesi è interessante: La Grecia ha la più alta concentrazione di professionisti di club di pallacanestro, Cipro e la Spagna hanno una rappresentanza significativa rispettivamente nelle federazioni nazionali/regionali di pallacanestro, nelle associazioni e nei club di pallacanestro, mentre l'Italia ha una distribuzione più equilibrata tra le diverse categorie professionali. I partecipanti in tutti i Paesi hanno una varietà di attività ed esperienze professionali, che vanno da pochi anni a decenni, contribuendo allo sviluppo della pallacanestro e dello sport a diversi livelli e in diversi ambienti. In dettaglio:

A Cipro, il gruppo più numeroso di intervistati (32,0%) è costituito da professionisti di associazioni/federazioni nazionali/regionali di pallacanestro, seguiti da "altri casi" (24,0%) e da professionisti di club di pallacanestro (20,0%). Il 12,0% è costituito da personale di istituti scolastici che offrono corsi di coaching, mentre il 10,0% è costituito da personale di altre federazioni/associazioni/club sportivi. Una piccola percentuale, il 2,0%, è classificata come professionista senza ulteriori specificazioni.

In Grecia, la maggior parte degli intervistati, il 64,4%, sono professionisti di club di pallacanestro, soprattutto allenatori. Un altro 17,4% è costituito da professionisti di associazioni/federazioni di pallacanestro nazionali o regionali. Inoltre, il 4,3% è costituito da professionisti di strutture educative che offrono corsi di coaching, come università, centri professionali, scuole superiori, ecc. C'è stato anche un intervistato (0,4%) che era uno staff/professionista di altre

federazioni/associazioni/club sportivi (non di pallacanestro), mentre il 13,4% ha selezionato "altro" (ad esempio, insegnanti di educazione fisica, personal trainer, ecc.)

In Italia, il 29,8% è costituito da professionisti di altre federazioni/associazioni/società sportive (diverse dalla pallacanestro), il 28,1% da professionisti di una società di pallacanestro, il 17,5% da professionisti di un'associazione/federazione nazionale/regionale di pallacanestro, il 15,8% da professionisti di un'istituzione educativa che offre corsi di coaching, mentre l'8,8% ha selezionato "altro".

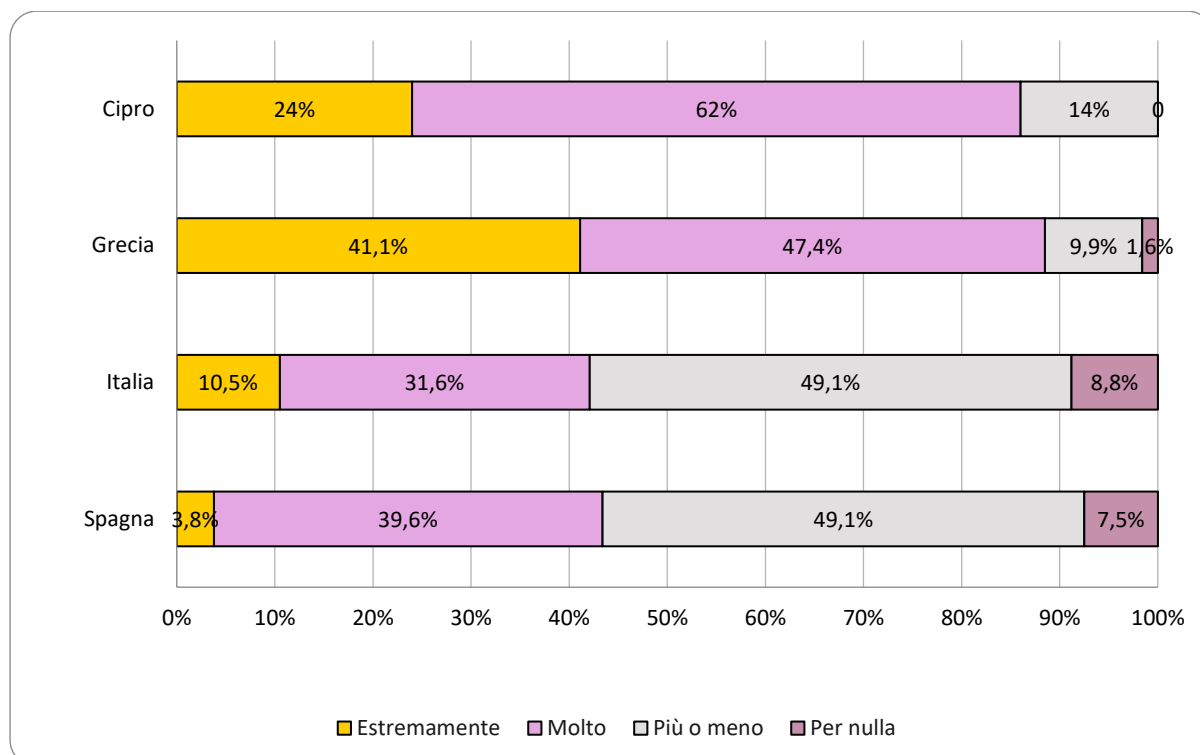
In Spagna, il 47,2% è costituito da professionisti di club di pallacanestro. Un altro 26,4% è costituito da professionisti di associazioni/federazioni nazionali/regionali di pallacanestro, compreso il personale tecnico, amministrativo e dirigenziale. Inoltre, l'11,3% è costituito da professionisti di istituti scolastici che offrono corsi di formazione. Un altro 13,2% è costituito da professionisti di federazioni/associazioni/club sportivi non cestistici. Infine, l'1,9% ha selezionato "altro".

4.2 Conoscenza e consapevolezza

4.2.1 Familiarità con il concetto di parità di genere nel coaching

In sintesi, le risposte alla domanda "Quanto conosce il concetto di uguaglianza di genere nel coaching?" indicano un livello generalmente elevato di consapevolezza e familiarità a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna, nonostante le differenze tra i Paesi (grafico 2).

Grafico 2: Risposte alla domanda
"Quanto conosci il concetto di parità di genere nel coaching?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

La maggioranza degli intervistati a Cipro (62%) e in Grecia (47,4%) dichiara di avere "molta familiarità" con il concetto, mentre la maggioranza in Italia e Spagna (entrambi 49,1%) dichiara di avere "una certa familiarità". A Cipro e in Grecia, rispettivamente l'88,5% e l'86% ha "molta" o "estrema" familiarità con il concetto, mentre in Italia (42,1%) e in Spagna (43,4%) queste percentuali sono inferiori alla metà. In tutti i Paesi la percentuale di persone che hanno dichiarato di non avere "alcuna familiarità" è molto bassa (da 0 a Cipro all'8,8% in Spagna).

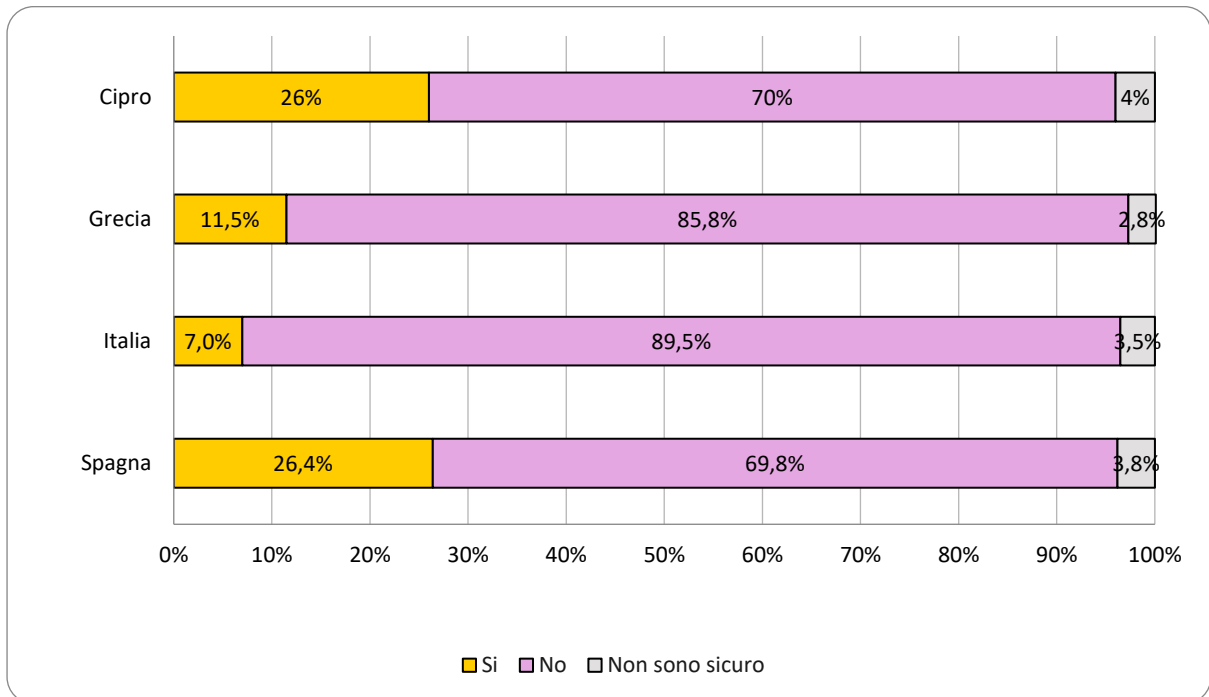
È importante sottolineare che le risposte riflettono la "familiarità auto-percepita" degli individui con il concetto di parità di genere nel coaching e quindi non dimostrano necessariamente la loro effettiva comprensione del termine. I risultati presentati possono suggerire che il concetto di uguaglianza di genere nel coaching sia più popolare o enfatizzato in Grecia e a Cipro rispetto a Italia e Spagna, ma possono anche indicare una maggiore tendenza degli intervistati a Cipro e in Grecia a rispondere alla domanda in modo da essere considerati favorevolmente dagli altri (il cosiddetto "bias di desiderabilità sociale", spesso presente nelle ricerche di scienze sociali). In altre parole, mentre una percentuale significativa a Cipro e in Grecia, così come in Italia e Spagna, afferma di avere molta o moltissima familiarità con il concetto, queste affermazioni non possono essere confermate senza ulteriori misurazioni e convalide oggettive.

Nonostante le limitazioni, i livelli di familiarità auto-riferiti nei quattro Paesi sono positivi e suggeriscono un riconoscimento diffuso delle questioni di parità di genere nei contesti di coaching. Le differenze nei livelli di conoscenza e consapevolezza tra gli intervistati a livello nazionale e transnazionale evidenziano le aree potenziali per iniziative educative mirate per aumentare ulteriormente la comprensione della parità di genere nel coaching e nei campi correlati.

4.2.2 Formazione o educazione formale sulla parità di genere nel coaching

Le risposte alla domanda successiva mostrano una situazione piuttosto complessa a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna, perché alla domanda "Ha frequentato corsi/seminari/formazione relativi all'uguaglianza di genere e in particolare all'uguaglianza di genere nel coaching?", la stragrande maggioranza in tutti i Paesi (89,5% in Italia, 85,8% in Grecia, 70% a Cipro e 69,8% in Spagna) ha risposto "no" (grafico 3).

Grafico 3: Risposte alla domanda "Ha partecipato a corsi/seminari/formazione relativi all'uguaglianza di genere e in particolare alla parità di genere nel coaching?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

L'evidente divario tra l'alto livello di familiarità auto-riferito con il concetto di parità di genere nel coaching - già discusso nella sezione precedente - e il livello di partecipazione alla relativa formazione solleva alcuni dubbi sull'effettivo livello di conoscenza e consapevolezza dei partecipanti. Inoltre, evidenzia la necessità critica di una formazione più ampia e specializzata e di opportunità di sensibilizzazione che supportino e approfondiscano la comprensione del concetto di parità di genere nel coaching.

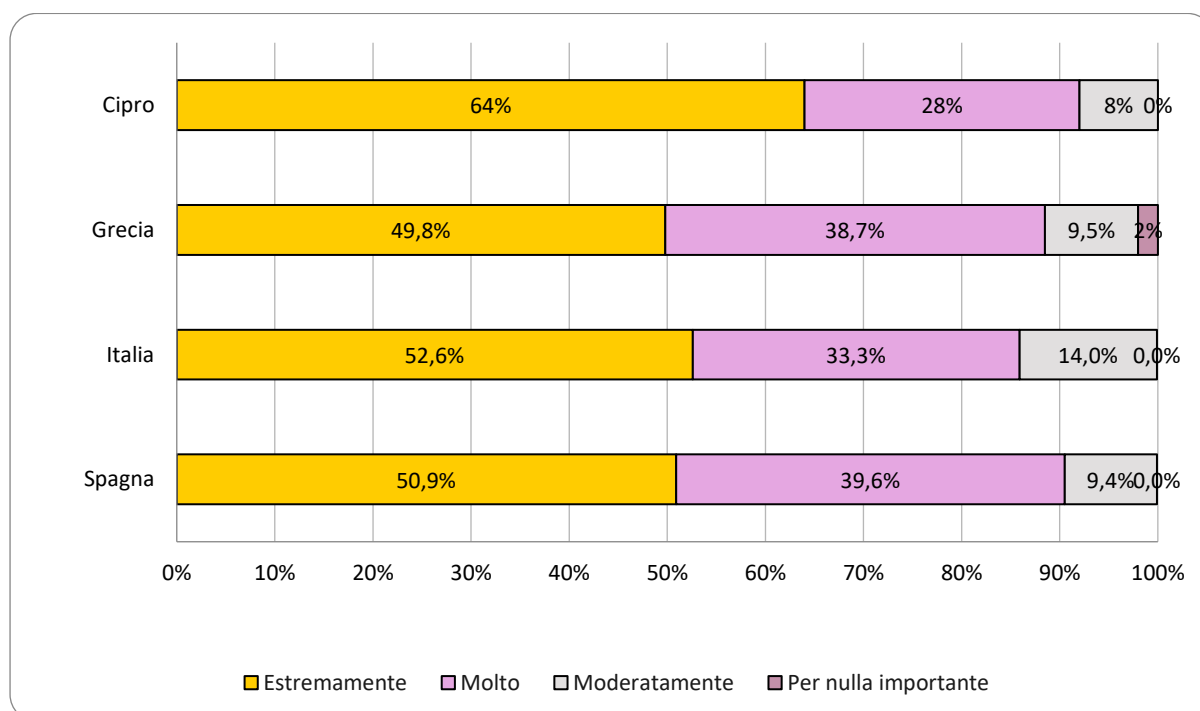
4.3 Situazione attuale

4.3.1 L'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching della pallacanestro

A questo punto, il questionario ha presentato l'interpretazione di "uguaglianza di genere nel coaching" come percepita nel contesto di SheCOACH: *l'uguaglianza di genere nel coaching riguarda il trattamento equo e paritario degli individui, indipendentemente dal genere, all'interno della professione di coach. Il progetto SheCOACH si concentra sulla parità di genere per le donne - coach donne. L'uguaglianza di genere nel coaching comprende aspetti legati alle pari opportunità, al sostegno e all'inclusione, alla parità di retribuzione e di risorse, alla parità di rappresentanza e di copertura mediatica e all'eliminazione di pregiudizi, stereotipi e discriminazioni (sessismo).*

Le risposte di SheCOACH a Cipro, Grecia, Italia e Spagna alla domanda "Quanto pensi sia importante promuovere la parità di genere nel coaching?" rivelano un forte consenso sull'importanza della parità di genere nel coaching sportivo. Il grafico 4 mostra che la stragrande maggioranza degli intervistati in ogni Paese considera la promozione della parità di genere nel coaching "molto" o "estremamente" importante. Questo consenso suggerisce un forte sostegno alle iniziative in quest'area, il che è positivo per i prossimi passi del progetto.

Grafico 4: Risposte alla domanda "Quanto ritiene importante promuovere la parità di genere nel coaching?" (% per Paese)



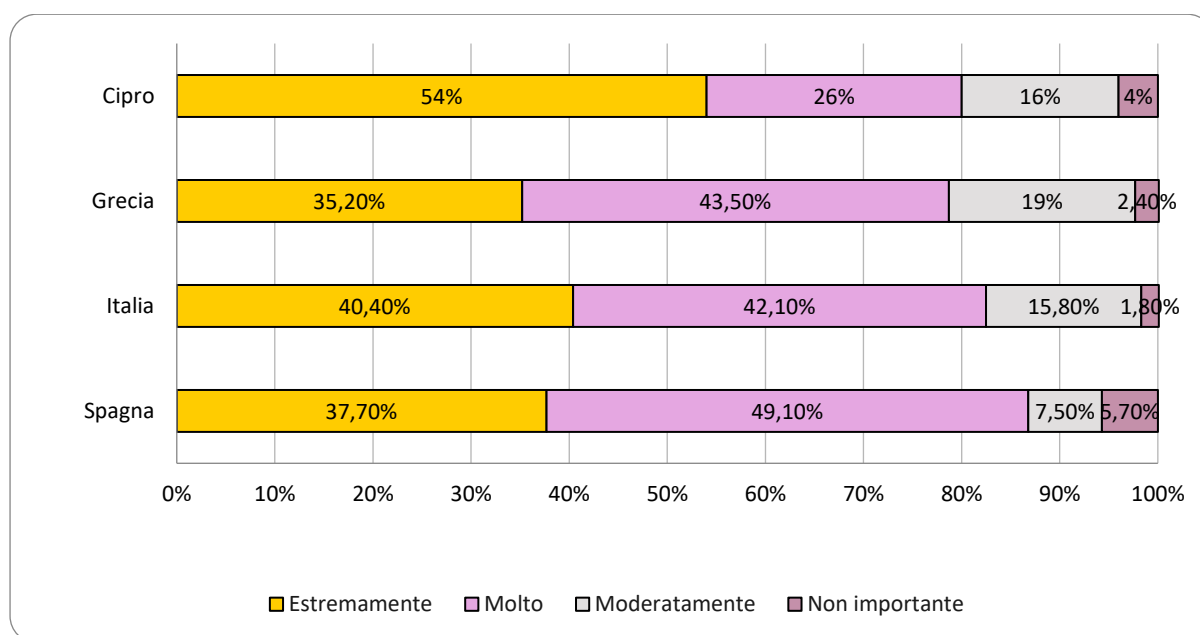
Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Questo consenso sottolinea anche il forte impegno dei partecipanti a raggiungere la correttezza, l'equità e l'inclusività all'interno della professione di coach, in particolare nella pallacanestro. I risultati evidenziano una crescente consapevolezza e impegno nell'affrontare le disuguaglianze di genere, nel promuovere la diversità e nel favorire un ambiente in cui tutti gli individui, indipendentemente dal sesso, possano avere successo e contribuire in egual misura.

4.3.2 L'importanza di integrare le questioni di genere nei corsi e nei programmi di coaching

Anche le risposte alla domanda "Quanto pensa sia importante integrare le questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching?" rivelano un forte consenso in tutti e quattro i Paesi sull'importanza e la necessità di includere una dimensione di genere nell'educazione e nella formazione al coaching. Il grafico 5 mostra che la stragrande maggioranza degli intervistati a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna considera questo tema "molto" o "estremamente" importante, il che indica anche un elevato interesse e un forte sostegno per iniziative come il progetto SheCOACH.

Grafico 5: Risposte alla domanda "Quanto ritiene importante integrare le questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching?" (% per paese)



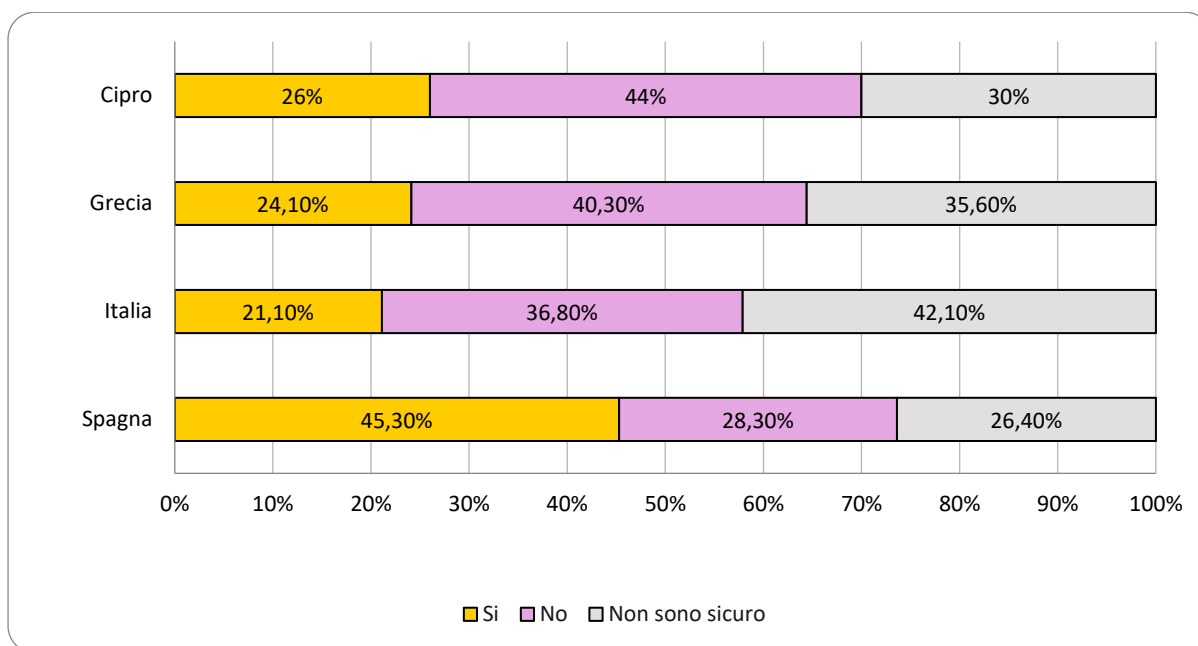
Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

4.3.3 Valutazione della promozione dell'uguaglianza di genere nell'attività di coaching a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna da parte di federazioni/associazioni/club sportivi, ecc.

Le risposte dei partecipanti di tutti e quattro i Paesi alla domanda "Credi che le associazioni/federazioni sportive/club ecc. nel tuo Paese promuovano l'uguaglianza di genere nel coaching?" indicano che la maggioranza o non è a conoscenza di tali iniziative o non vede azioni efficaci per promuovere l'uguaglianza di genere da parte dei soggetti interessati.

Il grafico 6 mostra che solo in Spagna c'è un livello relativamente alto (45,3%) di riconoscimento degli sforzi delle federazioni sportive, delle associazioni e dei club per promuovere l'uguaglianza di genere rispetto agli altri Paesi, ma anche in questo Paese c'è spazio per un miglioramento. In ogni caso, il quadro generale in tutti i Paesi, soprattutto l'alto livello di incertezza, suggerisce la necessità di una maggiore azione e visibilità. Le federazioni, le associazioni e i club sportivi dovrebbero impegnarsi più attivamente nella promozione dell'uguaglianza di genere e, se lo stanno già facendo, migliorare la comunicazione, la trasparenza, la coerenza e la promozione per garantire che i loro membri (e il pubblico in generale) riconoscano il loro impegno.

Grafico 6: Risposte alla domanda "Ritiene che le associazioni/federazioni/club sportivi nel suo Paese promuovano la parità di genere nell'attività di allenatore?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

4.3.4 La promozione dell'uguaglianza di genere nell'attività di coaching da parte della federazione, dell'associazione, del club, ecc.

Le risposte alla seguente domanda se l'associazione, la federazione o il club sportivo *dei* partecipanti promuove la parità di genere nel coaching rivelano percezioni diverse nella maggior parte dei Paesi, ma una visione generalmente positiva degli sforzi e delle iniziative esistenti.

Il grafico 7 mostra che a Cipro, in Italia e poi in Grecia, mentre la maggior parte degli intervistati riconosce gli sforzi per la parità di genere della propria federazione sportiva, associazione o club, una percentuale significativa rimane all'oscuro di questi sforzi. La Spagna ha il livello più alto di riconoscimento degli sforzi per la parità di genere della propria organizzazione. "Non applicabile" è stato scelto dagli intervistati che non lavorano per una federazione/associazione/club sportivo.

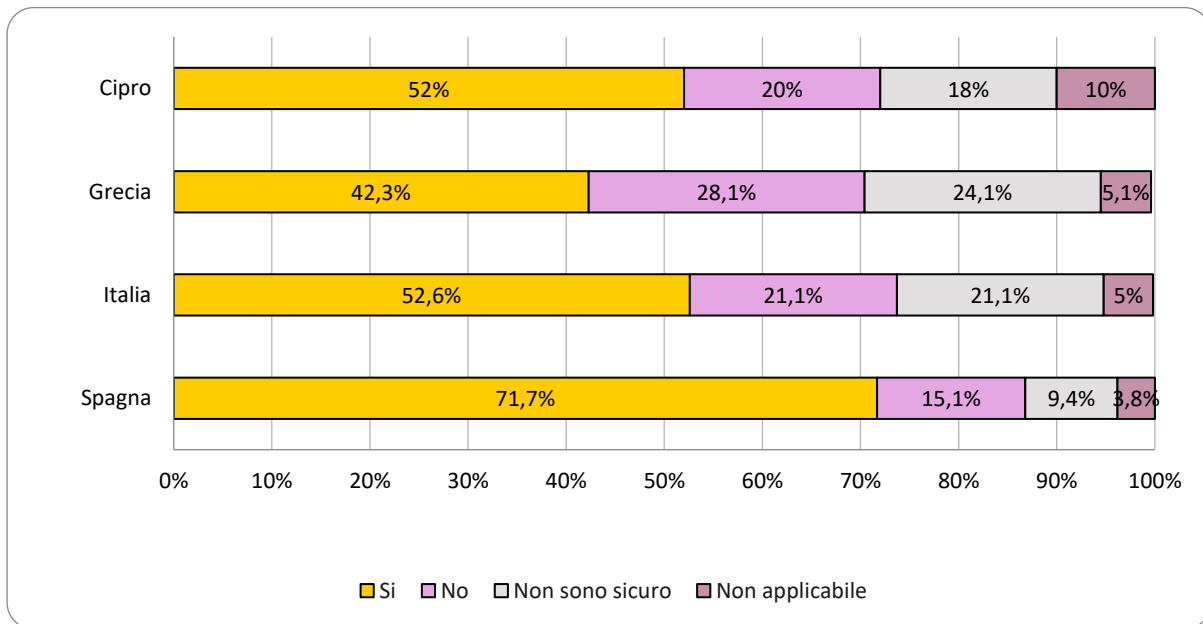
In ogni caso, se da un lato si riconoscono gli sforzi compiuti in alcune aree, dall'altro si registra un notevole scetticismo, che suggerisce ancora una volta la necessità di maggiori iniziative e di una maggiore efficacia e visibilità. Le organizzazioni sportive devono attuare politiche e piani coerenti in materia di parità di genere e migliorare la comunicazione dei loro sforzi per aumentare la consapevolezza e l'efficacia percepita.

Alle persone che hanno risposto "sì" o anche "non so" è stato chiesto - facoltativamente - di fornire ulteriori dettagli; dall'analisi e dalla sintesi delle risposte in tutti i Paesi emergono alcune osservazioni chiave:

- Sono state citate le pari opportunità esistenti per gli allenatori uomini e donne, come la parità di retribuzione e l'accesso alle risorse.

- Anche i corsi di formazione e le opportunità di sviluppo per le allenatrici sono stati evidenziati come una misura positiva, così come l'inserimento di temi legati alla parità di genere nei seminari di formazione.
- Alcune federazioni, associazioni o club sportivi promuovono attivamente le loro allenatrici a tutti i livelli e si assicurano che le donne occupino posizioni di rilievo all'interno dell'organizzazione.

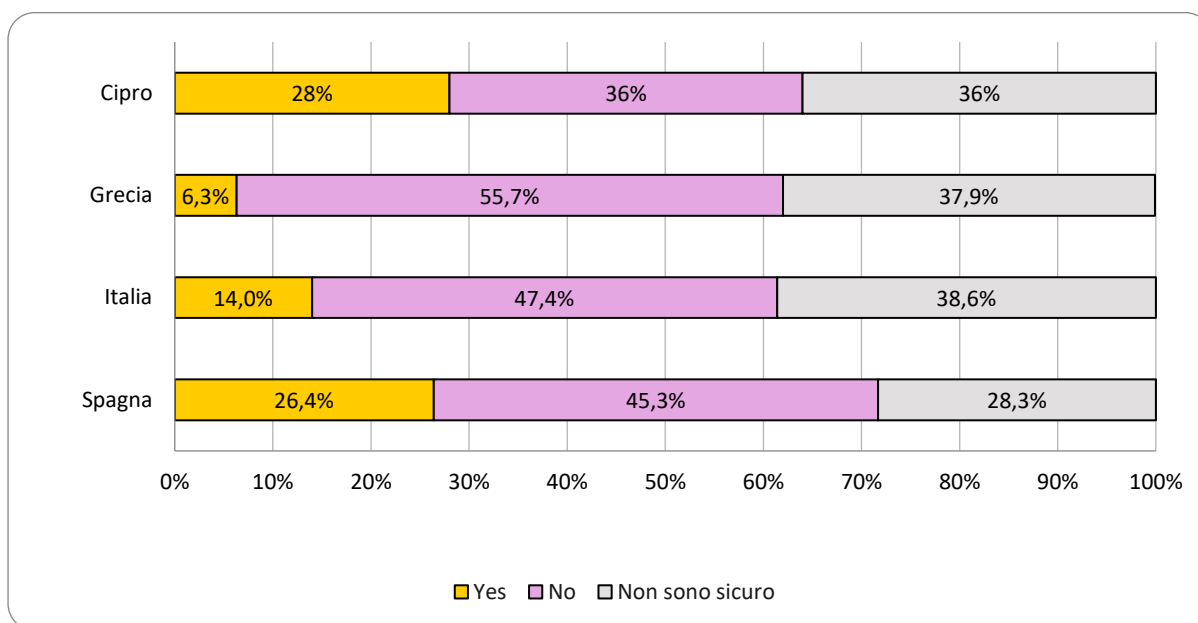
Grafico 7: Risposte alla domanda "La vostra associazione/federazione/club ecc. promuove la parità di genere nel coaching?" (% per paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Nonostante l'alto livello di riconoscimento degli sforzi per l'uguaglianza di genere nelle proprie organizzazioni sportive, le risposte dei partecipanti in tutti i Paesi alla domanda "La tua federazione/associazione/club sportivo o istituzione educativa ha un piano per l'uguaglianza di genere o una politica per l'uguaglianza di genere?", rivelano una mancanza di politiche consolidate e alti livelli di consapevolezza mista, indicando la necessità di sviluppare politiche e migliorare le azioni di comunicazione.

Grafico 8: Risposte alla domanda "La vostra federazione/associazione/società sportiva o istituto scolastico ha un piano per la parità di genere o una politica per la parità di genere?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Come mostrato nella Figura 8, la maggior parte degli intervistati in tutti i Paesi afferma che la propria organizzazione o istituzione educativa non ha piani o politiche per la parità di genere. Cipro (28%) e Spagna (26,4%) hanno le percentuali più alte di intervistati che confermano l'esistenza di tali politiche e piani, mentre la Grecia (6,3%) ha la percentuale più bassa. In tutti i Paesi, la percentuale di persone che non sono sicure è significativamente alta (dal 28,3% al 38,6%).

Ai partecipanti che hanno risposto "sì" è stato chiesto - facoltativamente - di fornire maggiori dettagli o addirittura un link, ma le risposte ricevute sono state poche e non molto specifiche.

In Grecia, le uniche risposte ricevute sono state: "Il consiglio direttivo del nostro club sportivo è composto principalmente da donne" e "Il mio club segue il Libro bianco dell'UE sullo sport". In Spagna le uniche risposte fornite sono state: "Progetto donna", "L'uguaglianza di genere è raggiunta attraverso programmi di borse di studio per un maggior numero di allenatori donna", "Piano sanitario e Piano d'azione Tutorial - facciamo workshop specifici", mentre l'unico link fornito è stato <http://xn--mujerymontaafedme-pxb.es>⁵. In Italia non sono state fornite risposte, mentre a Cipro le due risposte fornite sono state: "Memorandum d'intesa con il Commissario per l'uguaglianza di genere" e "La legge cipriota sull'organizzazione sportiva (emendamento) del 2023 assicura, prevede e promuove l'uguaglianza di genere nello sport, la lotta contro la discriminazione di genere e la fornitura da parte delle federazioni di pari opportunità e pari benefici per uomini e donne nelle squadre nazionali. Il termine 'benefici' indica le spese giornaliere, le spese di viaggio, le spese per la partecipazione alle competizioni, le spese per l'abbigliamento e il cibo".

⁵ Il link porta al sito web "Mujer y Montaña FEDME" (Donne e Montagne FEDME), che si occupa di promuovere la parità di genere e di sostenere le donne negli sport di montagna.

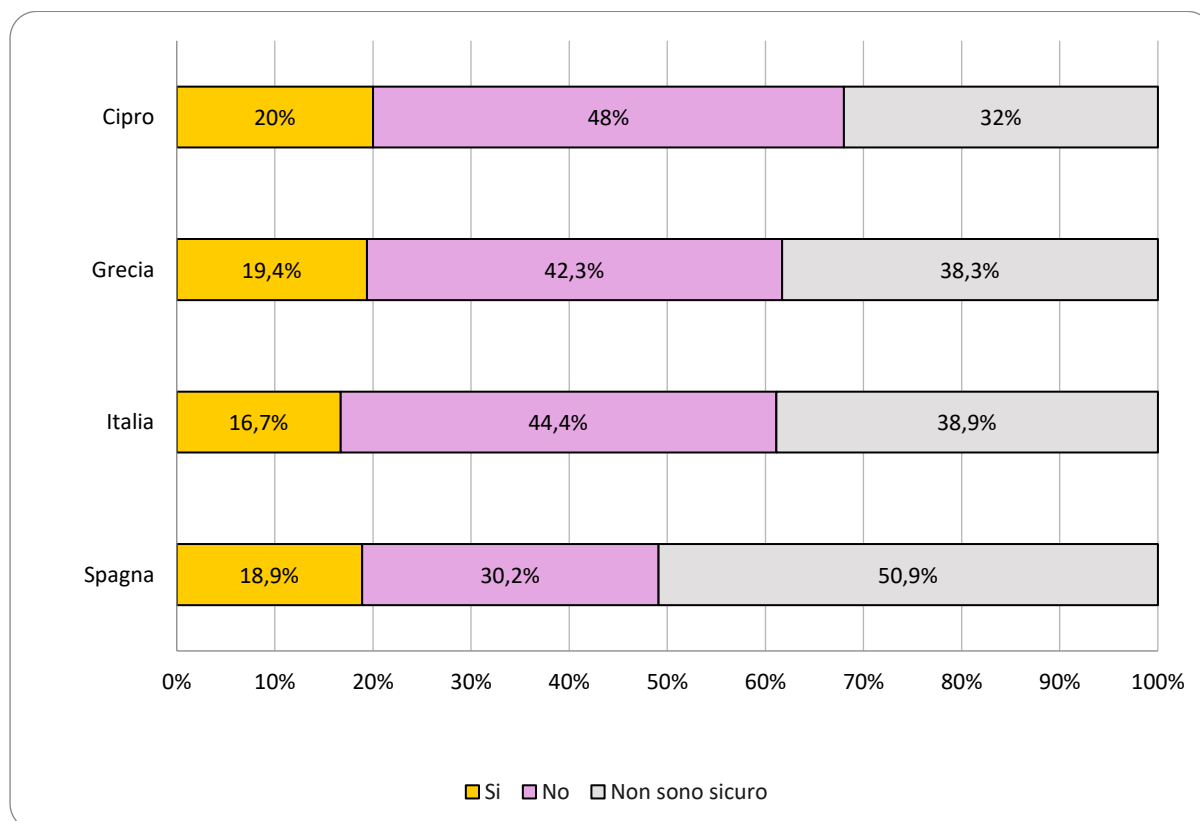
4.3.5 Valutare l'integrazione delle questioni di genere negli attuali corsi e programmi di coaching a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna.

La domanda successiva era: "Pensa che gli attuali corsi e programmi di coaching nel tuo Paese affrontino adeguatamente le questioni di genere in generale?". Come si può vedere nel grafico 9, in tutti e quattro i Paesi c'è un consenso e una bassa percentuale di intervistati che ritengono che gli attuali corsi e programmi di coaching affrontino adeguatamente le questioni di genere: Italia (16,7%), Spagna (18,9%), Grecia (19,4%) e Cipro (20,0%).

La percezione che i corsi di coaching non trattino in modo soddisfacente le questioni di genere è relativamente alta in Grecia (42,3%), Cipro (48,0%) e Italia (44,4%), e leggermente più bassa in Spagna (30,2%). Le alte percentuali di intervistati che hanno risposto "non sono sicuro" - dal 32% di Cipro al 50,9% della Spagna - indicano una comune mancanza di consapevolezza o di chiarezza sui contenuti dei corsi di coaching in tutti e quattro i Paesi.

Questo senso di inadeguatezza percepita, combinato con alti livelli di incertezza, suggerisce l'urgente necessità di migliorare l'educazione sportiva per integrare meglio le questioni di genere e comunicare questi cambiamenti. Affrontare questa lacuna nei programmi di allenamento è fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere, migliorare l'inclusività e preparare gli allenatori a gestire efficacemente le diverse dinamiche di genere nello sport.

Grafico 9: Risposte alla domanda "Ritiene che gli attuali corsi e curricula di coaching nel tuo paese affrontino adeguatamente le questioni di genere in generale?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

4.3.6 L'integrazione delle questioni di genere nei corsi di coaching e nei curricula esistenti da parte dell'istituto di formazione o dell'organizzazione/associazione intervistati, ecc.

In risposta alla domanda "La vostra istituzione o organizzazione educativa integra le questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching esistenti?", la Spagna mostra un livello relativamente alto di integrazione delle questioni di genere (34%) all'interno delle istituzioni educative degli intervistati, che può servire come "modello di buona pratica" per altri Paesi. Tuttavia, c'è ancora un ampio margine di miglioramento in tutti e quattro i Paesi.

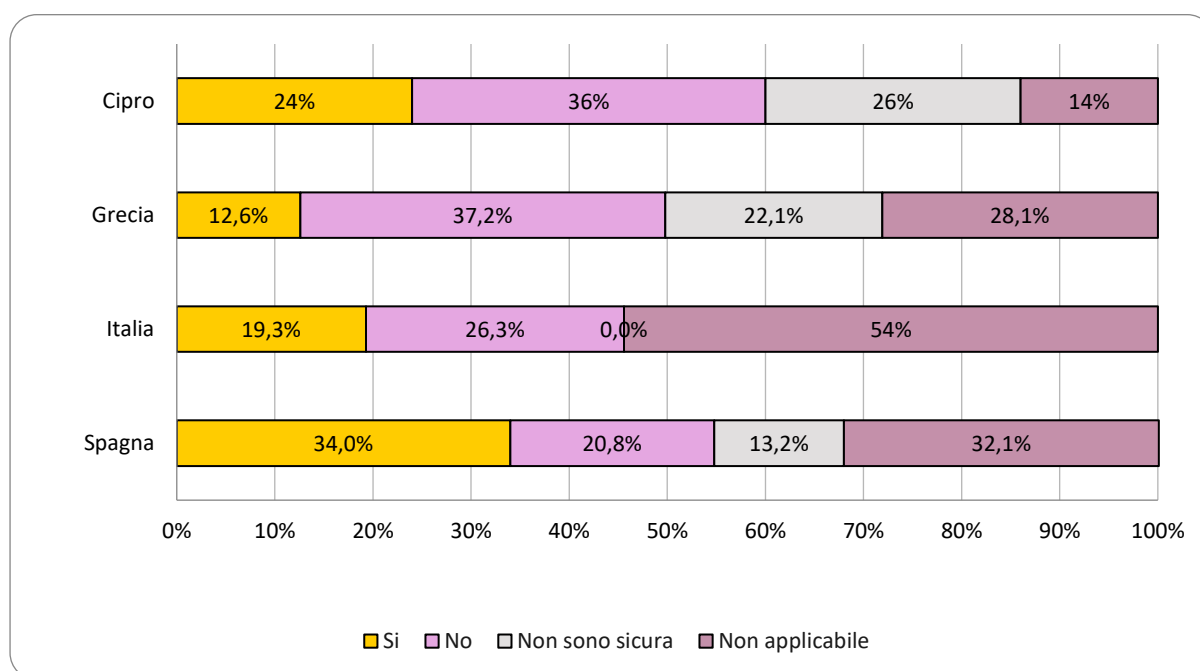
Grecia e Cipro hanno percentuali simili di intervistati che indicano la mancanza di mainstreaming di genere (rispettivamente 37,2% e 36,0%), e una percentuale comparabile di incertezza (rispettivamente 22,1% e 26,0%). L'Italia si distingue con un'alta percentuale (54,4%) di intervistati che hanno indicato che la domanda non era applicabile, perché non lavorano per un istituto di formazione o perché la loro organizzazione non offre seminari di coaching.

Alle persone che hanno risposto "sì" o anche "non so" è stato chiesto - facoltativamente - di fornire ulteriori dettagli; di seguito sono riportate alcune risposte indicative:

Grecia

- *Non c'è alcuna differenza nei metodi di coaching o nella formazione degli allenatori tra uomini e donne. È esattamente la stessa cosa. Non vedo perché debbano sorgere problemi di genere.*
- *In ogni scuola per allenatori cerchiamo di discutere e trattare questo argomento, ma purtroppo la partecipazione delle allenatrici è molto bassa.*
- *Ho partecipato a un seminario organizzato dalla Federazione ellenica di pallacanestro sulla crescita del basket femminile.*
- *L'Associazione degli allenatori di pallacanestro tratta questi temi con rispetto.*

Grafico 10: Risposte alla domanda "Il vostro istituto o organizzazione educativa integra le questioni di genere nei corsi e nei curricula di coaching esistenti?" (% per paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Cipro

- *La Scuola allenatori ha incluso informazioni sull'uguaglianza e dall'inizio della stagione saranno fornite informazioni a tutte le associazioni di arbitri/giudici/servizio statistico. È previsto un seminario per genitori e atleti.*
- *Nel curriculum della Scuola allenatori di pallacanestro, ci sono moduli rilevanti nei corsi teorici e pratici e soprattutto nel Corso speciale per allenatori di pallacanestro.*
- *La nostra istituzione (...) partecipa a progetti finanziati da Erasmus+ Sport, che comprendono attività educative e formative per allenatori. Alcuni esempi sono RISE Empowered Above Sexual Violence in Sports, Curricular Pathways for Migrants' Empowerment through Sport, Sports Tolerance, #BeActive Actions.*

Spagna

- *I programmi di formazione sono sempre stati aperti a tutti i generi, garantendo l'inclusività.*
- *Il piano di salute e tutorato comprende laboratori che affrontano le questioni di genere e il programma di studi LOMLOE⁶ per l'educazione fisica incorpora le conoscenze di base (blocchi A e D) e criteri di valutazione specifici relativi al genere.*
- *Le tematiche di genere vengono occasionalmente affrontate in alcuni moduli o materie del piano di studi.*
- *Nel ciclo finale del livello intermedio, il modulo MED-C 205 Genere e sport è incluso nel curriculum. Questo modulo è pensato per incoraggiare gli studenti a riflettere sulle disuguaglianze di genere esistenti e ad applicare strategie di intervento adeguate.*

4.4 Barriere e sfide

4.4.1 Le principali barriere alla parità di genere nella professione di coach a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna

In risposta alla domanda "Quali sono, secondo lei, le principali barriere alla parità di genere nella professione di coach nel suo Paese?", in cui erano ammesse risposte multiple, il confronto dei risultati evidenzia un diffuso riconoscimento degli ostacoli istituzionali e socioculturali come principali barriere alla parità di genere nel coaching in tutti i Paesi.

Sebbene il grado di enfasi posto su ciascuna di queste barriere vari, il grafico 11 mostra le più importanti barriere percepite per Paese. Affrontare questi ostacoli e queste sfide richiede sforzi mirati per affrontare i pregiudizi istituzionali, riformare le percezioni socioculturali e progettare e attuare politiche efficaci per la parità di genere.

In dettaglio:

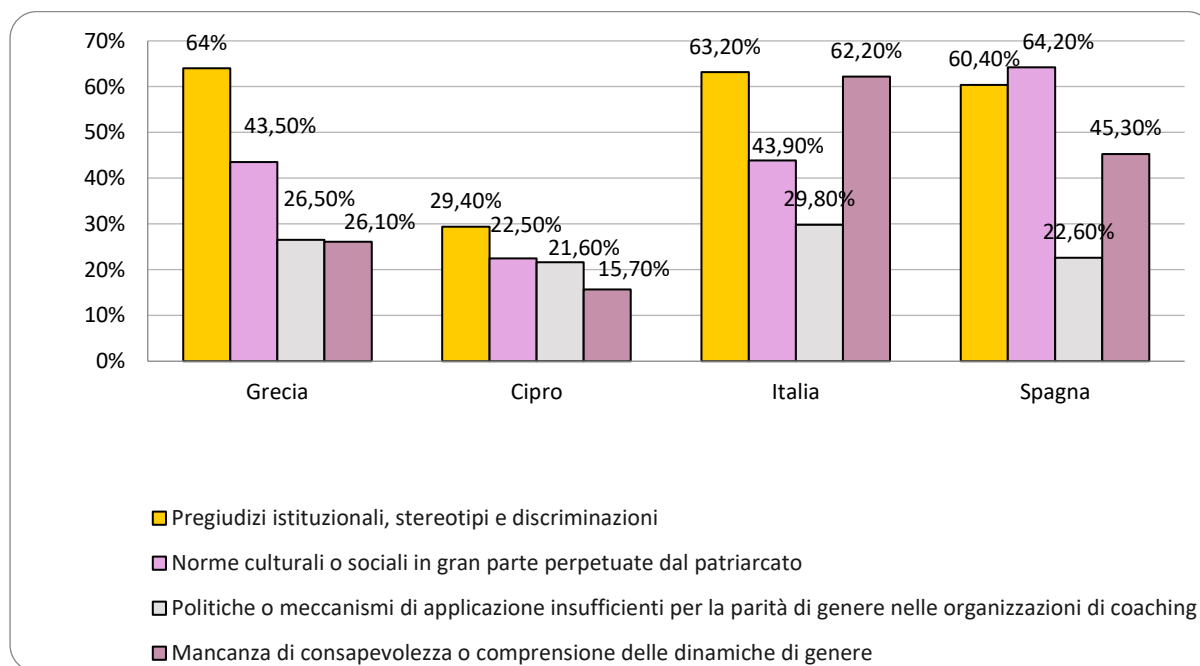
I "pregiudizi istituzionali, gli stereotipi e la discriminazione" sono identificati come la barriera più importante in Grecia (64%), Italia (63,2%) e Cipro (29,4%) e come la seconda più importante in Spagna (60,4%) con una percentuale molto alta. Questa barriera comprende questioni come la

⁶ La LOMLOE, o Legge Organica 3/2020, entrata in vigore il 29 dicembre 2020, è una riforma del sistema educativo spagnolo. Il suo obiettivo è garantire un'istruzione di qualità con pari opportunità per tutti gli studenti.

mancanza di supporto, opportunità e risorse, il divario retributivo tra i sessi, la sottorappresentazione delle allenatrici, ecc.

Le "norme culturali o sociali ampiamente perpetuate dal patriarcato" sono l'ostacolo principale in Spagna (64,2%) e il secondo più importante in Grecia (43,5%) e a Cipro (22,5%). È un tema chiave anche in Italia, con una percentuale elevata (43,9%), ma al terzo posto.

Grafico 11: Risposte più popolari alla domanda "Quali sono, secondo lei, i principali ostacoli alla parità di genere nella professione di coach nel suo paese?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

La "mancanza di consapevolezza o comprensione delle dinamiche di genere" è la prima barriera percepita in Italia (62,2%) e significativa in Spagna (45,3%) e Grecia (26,1%). Anche Cipro riconosce questa barriera, sebbene in misura minore (15,7%).

Le "politiche insufficienti o i meccanismi di applicazione per l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni di coaching" sono una barriera notevole in tutti i Paesi, con percentuali più alte in Italia (29,8%) e Grecia (26,5%). In Spagna, il 22,6% degli intervistati ha identificato questo problema, mentre a Cipro la percentuale è stata del 21,6%.

La barriera dell'"accesso limitato alla formazione e alle opportunità di networking" è indicata meno frequentemente ma è ancora rilevante, in particolare in Grecia (14,2%) e in Spagna (15,1%), mentre in Italia e a Cipro le percentuali sono rispettivamente del 10,5% e dell'8,8%.

In tutti i Paesi ci sono stati anche alcuni intervistati che hanno selezionato "altro" e hanno fornito ulteriori spiegazioni:

- *A mio parere, non ci sono ostacoli.*
- *Diversi stili di gioco tra uomini e donne*
- *Ci sono pochissime allenatrici che hanno lavorato con squadre maschili e non è facile per i giocatori maschi accettarle. Nelle squadre femminili non credo ci siano problemi.*

- *Non credo che ci sia un problema di uguaglianza, perché personalmente non ho riscontrato alcuna mancanza di rispetto o trattamento diverso in base al genere.*
- *Non credo che ci sia una disparità di genere in una professione che pochi considerano una "vera professione". I professionisti a tempo pieno sono pochissimi, sia uomini che donne.*
- *Formazione insufficiente per le donne.*
- *Il declino generale della pallacanestro femminile a Cipro è un elemento che può impedire alle donne di dedicarsi all'attività di allenatore. Tuttavia, questo non dovrebbe impedire alle donne di essere coinvolte nel coaching di sviluppo e nelle accademie, cosa che non accade. Per questo motivo non credo che sia una questione di organizzazioni che promuovono il coaching esclusivamente per le donne. Viene insegnato liberamente e apertamente a entrambi i sessi, che rimangano o meno nello sport. Ora, se ci devono essere linee guida/politiche separate per l'allenamento nella pallacanestro femminile, siamo d'accordo perché è molto diverso dall'allenamento nella pallacanestro maschile, ma ancora una volta non può essere fatto in modo specifico per il genere. Si può anche insegnare a un uomo o a una donna a scegliere ciò che li "riempie" di più per fare l'allenatore.*

4.4.2. Le principali sfide e barriere all'integrazione delle tematiche di genere nei corsi/curricula di coaching esistenti a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna

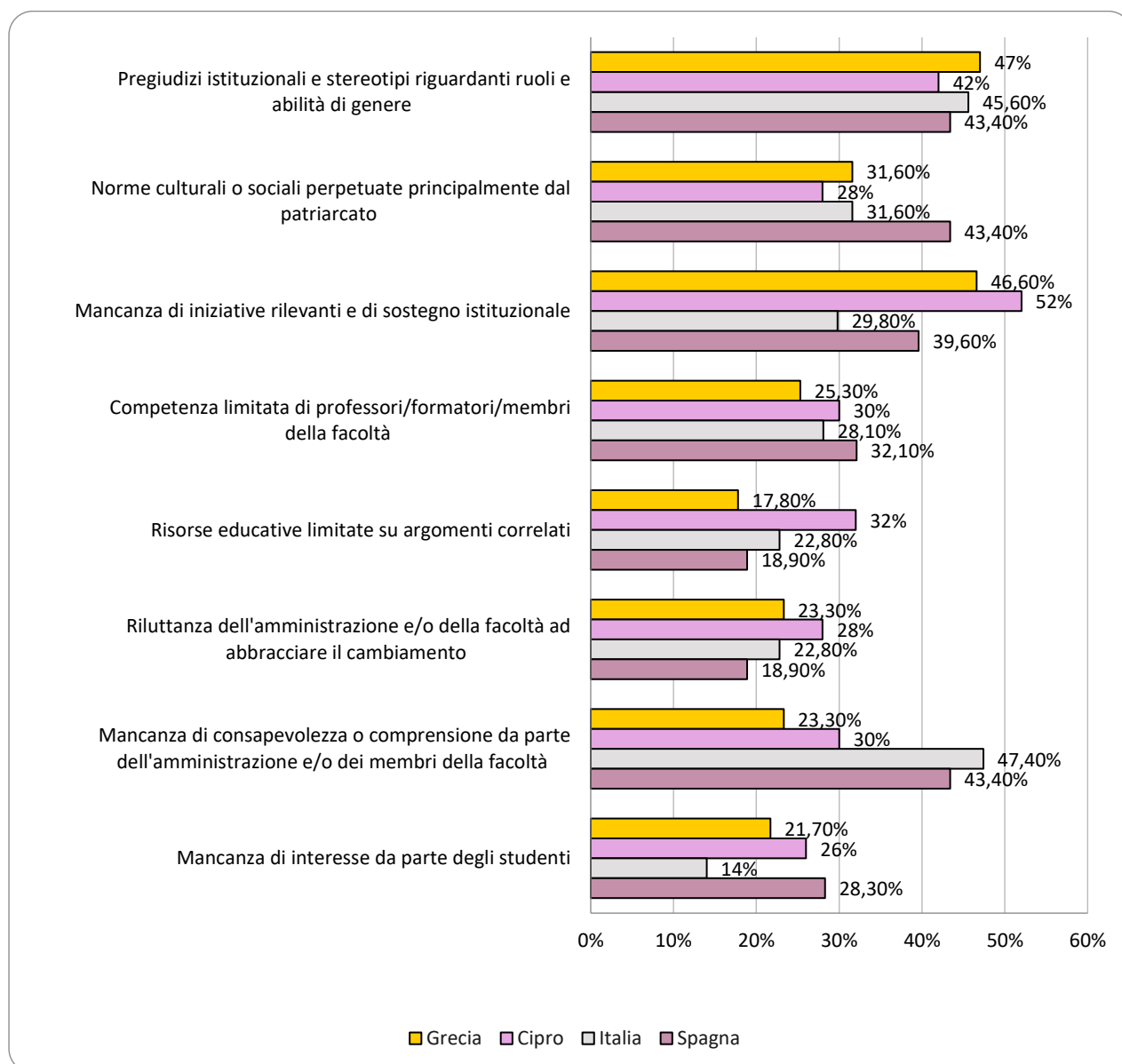
In risposta alla domanda "Quali sono, secondo lei, i principali ostacoli all'integrazione delle questioni di genere nei corsi/curricula di coaching esistenti nel *suo* Paese?", in cui erano ammesse anche risposte multiple, il confronto dei risultati nel grafico 12 rivela ancora una volta un riconoscimento coerente di diversi ostacoli comuni - sia istituzionali che culturali - in tutti e quattro i Paesi. Per affrontare questi ostacoli e queste sfide sono necessarie strategie efficaci e complete che si concentrino sulla sensibilizzazione, sulla lotta agli stereotipi, sull'aumento del sostegno istituzionale, sulla formazione dei professori/formatori e sull'aggiornamento dei materiali, nonché sulla revisione dei programmi di studio per includere le questioni di genere.

In dettaglio:

- I "pregiudizi istituzionali e gli stereotipi relativi ai ruoli e alle capacità di genere" sono stati l'ostacolo numero uno in tutti e quattro i Paesi: Grecia (47%), Italia (45,6%), Spagna (43,4%) e Cipro (42%).
- La "mancanza di consapevolezza o di comprensione" è stata rilevata in particolare in Italia (47,4%) e in Spagna (43,4%) e identificata anche a Cipro (30%) e in Grecia (23,3%), indicando la necessità di un'educazione mirata e di una sensibilizzazione dei docenti e del personale amministrativo sulle dinamiche di genere.
- Le "norme socioculturali" sono state identificate come barriere percepite in Grecia (31,6%), Italia (31,6%), Spagna (43,4%) e Cipro (28,0%), riflettendo l'influenza del patriarcato e dei ruoli di genere tradizionali.

A Cipro (52%), in Grecia (46,6%), in Italia (29,8%) e in Spagna (39,6%), gli intervistati hanno citato anche la "mancanza di sostegno istituzionale e di iniziative correlate" come una barriera critica.

Grafico 12: Risposte più popolari alla domanda "Quali sono, secondo lei, i principali ostacoli all'integrazione delle questioni di genere nei corsi/curricula di coaching esistenti nel suo paese?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

- La "limitata competenza degli educatori" è stata una barriera significativa in Spagna (32,1%), Italia (28,1%), Grecia (25,3%) e Cipro (30%), indicando che i professori e i formatori di coaching spesso non hanno le competenze e le conoscenze necessarie per integrare efficacemente le questioni di genere nei loro corsi. Questa barriera dovrebbe essere combinata con le "risorse educative limitate", che sono state identificate come una barriera importante a Cipro (32%), in Italia (22,8%), Spagna (18,9%) e Grecia (17,8%), anche se in misura minore in alcuni Paesi. Inoltre, i vincoli curriculari e la burocrazia sono stati citati come ostacoli all'aggiornamento e all'integrazione di nuovi contenuti legati al genere in tutti i Paesi.
- La "riluttanza ad accettare il cambiamento" è stata indicata come un ostacolo a Cipro (28%), in Grecia (23,3%), in Italia (22,8%) e in Spagna (18,9%), a indicare una resistenza a livello istituzionale. La "mancanza di interesse e di impegno da parte degli studenti" è

stata menzionata in Spagna (28,3%), Cipro (26%), Grecia (21,7%) e Italia (14%). Infine, in alcuni Paesi ci sono stati intervistati che hanno citato "altre ragioni", e molti hanno dichiarato che non c'erano barriere o sfide significative.

4.4.3 Sfide o barriere specifiche nella promozione dell'uguaglianza di genere nel coaching all'interno di associazioni/federazioni/società sportive, soprattutto di basket

Il grafico 13 presenta le risposte alla domanda "Ha incontrato sfide o ostacoli specifici nella promozione della parità di genere nel coaching all'interno della sua associazione/federazione/società sportiva?" a Cipro, Grecia, Italia e Spagna. La maggior parte degli intervistati in tutti e quattro i Paesi ha dichiarato di non aver incontrato sfide o barriere specifiche (Spagna 64,2%, Cipro 54%, Italia 50,9%, Grecia 44,7%), il che può riflettere una reale assenza di ostacoli e sfide o una mancanza di riconoscimento di tali sfide e una consapevolezza insufficiente dei problemi sottostanti o addirittura una riluttanza ad ammetterlo attraverso un sondaggio.

Un'alta percentuale di intervistati ha anche indicato che non sono state intraprese azioni specifiche all'interno delle loro associazioni per affrontare la parità di genere, con la Grecia che ha la percentuale più alta (37,5%), seguita da Italia (24,6%), Cipro (24%) e Spagna (15%). Ciò suggerisce la necessità di un coinvolgimento più attivo, di misure proattive e di iniziative all'interno delle associazioni sportive, delle federazioni e dei club per affrontare la parità di genere.

La percentuale di intervistati che hanno ammesso di aver incontrato sfide specifiche è relativamente bassa in tutti i Paesi, con l'Italia che registra la percentuale più alta (14%) e la Spagna quella più bassa (7,5%). Tuttavia, c'è una notevole incertezza tra gli intervistati, con una notevole percentuale di risposte "Non so", in particolare in Spagna (11,3%) e in Italia (8,8%). Inoltre, ci sono persone che hanno scelto "Non applicabile, perché non lavoro per una federazione/associazione sportiva".

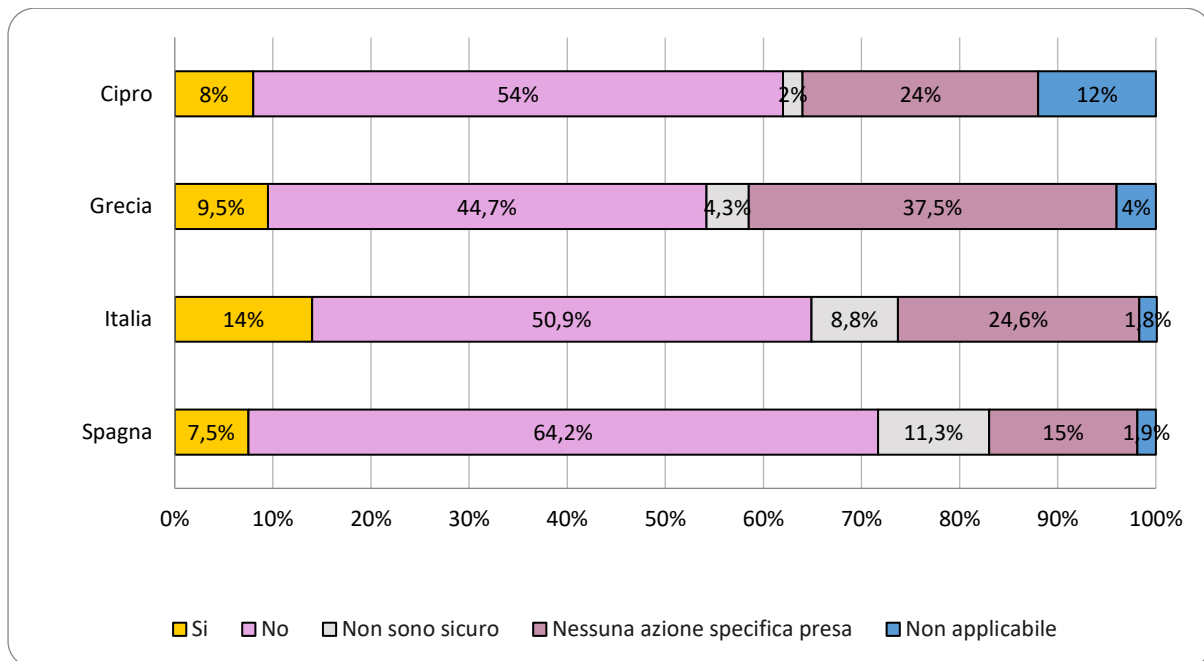
A coloro che hanno risposto "sì" è stato chiesto - facoltativamente - di descrivere brevemente le sfide che hanno affrontato e le loro risposte sono riportate di seguito:

Grecia

- *Molte squadre assumono solo allenatori maschi e molti genitori preferiscono allenatori maschi per i loro figli.*
- *Nei club sportivi in cui ho lavorato, ho sempre avuto l'ultima parola, gli orari peggiori e le sezioni che nessuno voleva. Come madre single, non ho ricevuto alcun trattamento di favore; nessuno mi ha aiutato quando sono sorti problemi con mio figlio, oltre a molte altre sfide.*
- *Non hanno mai detto esplicitamente di no alla mia proposta di includere le donne nello staff, ma hanno invece sostenuto un uomo per la posizione.*
- *C'è un numero ridotto di allenatori donna e una mancanza di fiducia da parte della dirigenza.*
- *Le allenatrici donne sono trattate in modo diverso rispetto agli allenatori uomini, anche con una retribuzione inferiore.*
- *Ci sono meno opportunità, mancanza di riconoscimento, esclusione dalle promozioni e un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio.*

- *Nell'estate del 2019 ho cercato di inserire un'allenatrice donna nel team di allenatori dell'accademia e come "volontaria" nello staff della squadra maschile, ma la mia richiesta non è stata accolta.*
- *Il basket maschile è un "prodotto" molto più forte. Il basket femminile non interessa al pubblico, non genera entrate e non viene promosso, rimanendo di basso profilo. L'"allenatrice greca" è tipicamente associata al basket femminile e non viene presa in considerazione per posizioni di staff nelle squadre maschili o come capo allenatore.*

Grafico 13: Risposte alla domanda "Avete incontrato sfide o barriere specifiche nella promozione della parità di genere nel coaching all'interno della vostra associazione/federazione/società sportiva?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Italia

- *Ho trovato risentimento nelle situazioni in cui le allenatrici donne insegnavano agli uomini.*
- *Non è sempre facile far sapere a tutti che siete lì perché siete competenti 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 ricompense diverse.*
- *Spesso vengono preferiti gli allenatori uomini, anche se i percorsi di carriera sono gli stessi.*
- *La segnalazione di inadeguatezza da parte delle coach non viene ascoltata. Invece viene accolta se segnalata da un collega uomo.*
- *Un allenatore donna è considerato meno di un allenatore uomo a parità di competenze.*

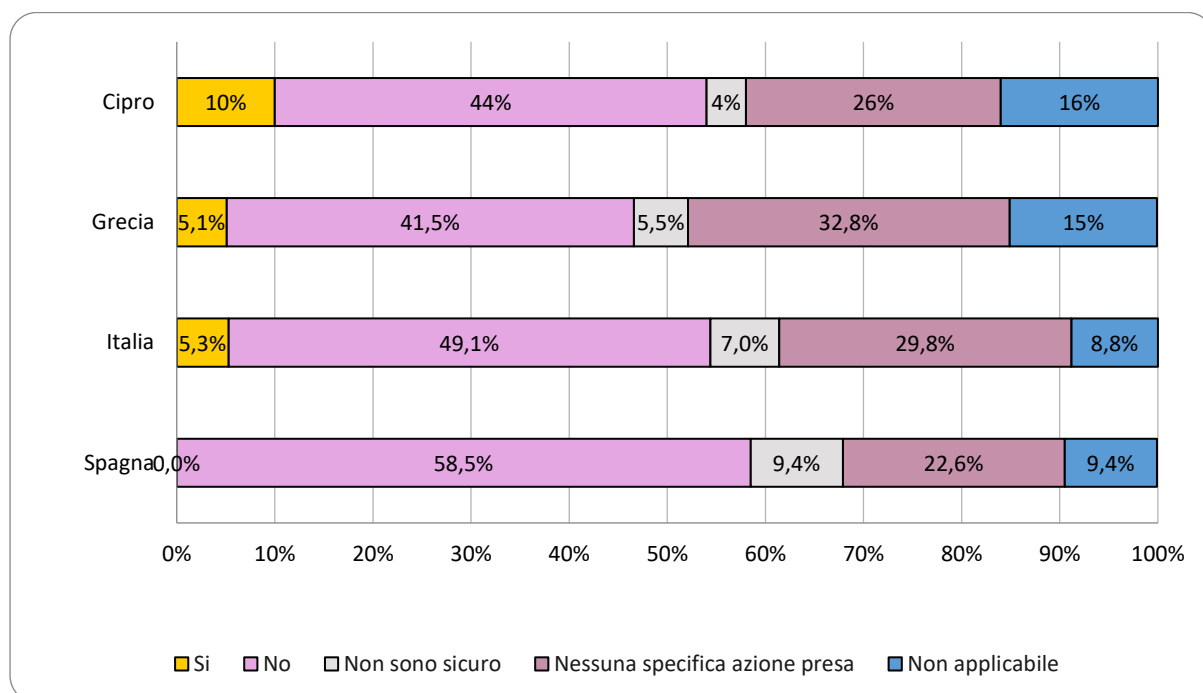
Spagna

- *La pallacanestro femminile è spesso considerata inferiore a quella maschile, relegando le giocatrici e gli allenatori a uno status secondario.*

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

Il grafico 14 mostra le risposte alla domanda "Avete incontrato sfide o barriere specifiche nel tentativo di integrare le questioni di genere per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno della vostra istituzione/dei vostri corsi di formazione?" in tutti e quattro i Paesi.

Grafico 14: Risposte alla domanda "Avete incontrato sfide o barriere specifiche nel tentativo di integrare le questioni di genere per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno della vostra istituzione/dei vostri corsi di formazione?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

È sorprendente notare che la maggior parte degli intervistati in tutti i Paesi ha dichiarato di non aver affrontato ostacoli o sfide specifiche, con la Spagna che ha registrato la percentuale più alta (58,5%) e la Grecia la più bassa (41,5%). La percentuale di intervistati che hanno riconosciuto di aver incontrato ostacoli specifici è relativamente bassa in tutti i Paesi, con Cipro che registra la percentuale più alta (10%) e la Spagna quella più bassa (0%).

I risultati suggeriscono che, sebbene le questioni di genere vengano affrontate, molti intervistati non percepiscono ostacoli significativi, il che è ovviamente positivo. Tuttavia, come discusso in precedenza, le percentuali di cui sopra possono indicare una mancanza di consapevolezza delle sfide e dei problemi incontrati, o addirittura una riluttanza ad ammetterli in un sondaggio.

Tra coloro che hanno risposto "sì", pochissimi hanno poi spiegato la loro risposta dicendo: "Ho ricevuto un interesse e un'ironia ridotti", "Nelle scuole in cui lavoro, l'ostacolo più grande è la vecchia mentalità di alcuni insegnanti che credono ancora che ci siano 'cose per ragazze e per ragazzi'", "Sono lì ogni giorno, solo ed esclusivamente come donna. Non hai lo stesso peso di un uomo".

Va anche detto che una percentuale significativa di intervistati ha indicato che non sono state intraprese azioni specifiche per integrare le questioni di genere nei loro corsi: Grecia 32,8%, Italia

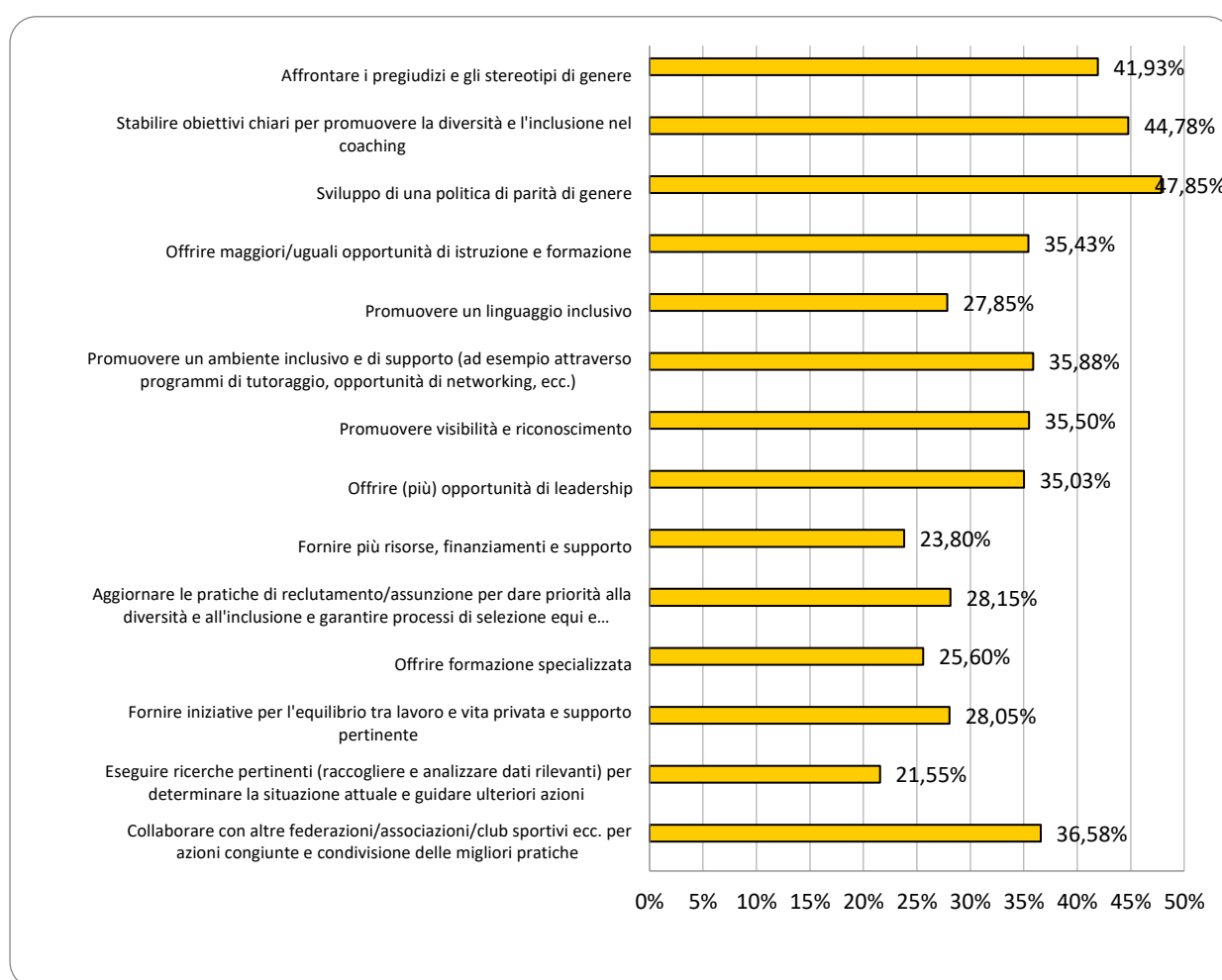
29,8%, Cipro 26% e Spagna 22,6%. Ciò evidenzia la necessità di misure più proattive e di iniziative strutturate per affrontare l'uguaglianza di genere nei corsi e nei curricula di coaching. Infine, c'è un piccolo ma ancora notevole grado di incertezza, con gli intervistati che hanno scelto "non so", mentre ci sono anche partecipanti che hanno risposto "non applicabile perché non lavoro per un'istituzione educativa/non insegno in seminari di coaching".

4.5 Suggerimenti e raccomandazioni

4.5.1 Strategie o metodi che potrebbero utilizzare le associazioni/federazioni/club sportivi ecc. per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna

Ai partecipanti di tutti i Paesi è stato poi chiesto di rispondere a "Quali delle seguenti strategie o metodi potrebbero essere utilizzati da associazioni/federazioni/club sportivi ecc. per promuovere l'uguaglianza di genere nell'attività di coaching nel tuo Paese?" e sono state ammesse risposte multiple. Il grafico 15 mostra la media delle percentuali nei quattro Paesi, mentre il grafico 16 mostra le percentuali di risposte alla domanda per Paese.

Grafico 15: Risposte alla domanda "Quali delle seguenti strategie o metodi potrebbero essere utilizzati da associazioni/federazioni/club sportivi ecc. per promuovere l'uguaglianza di genere nell'attività di coaching nel vostro Paese?" (media % su tutti i Paesi)



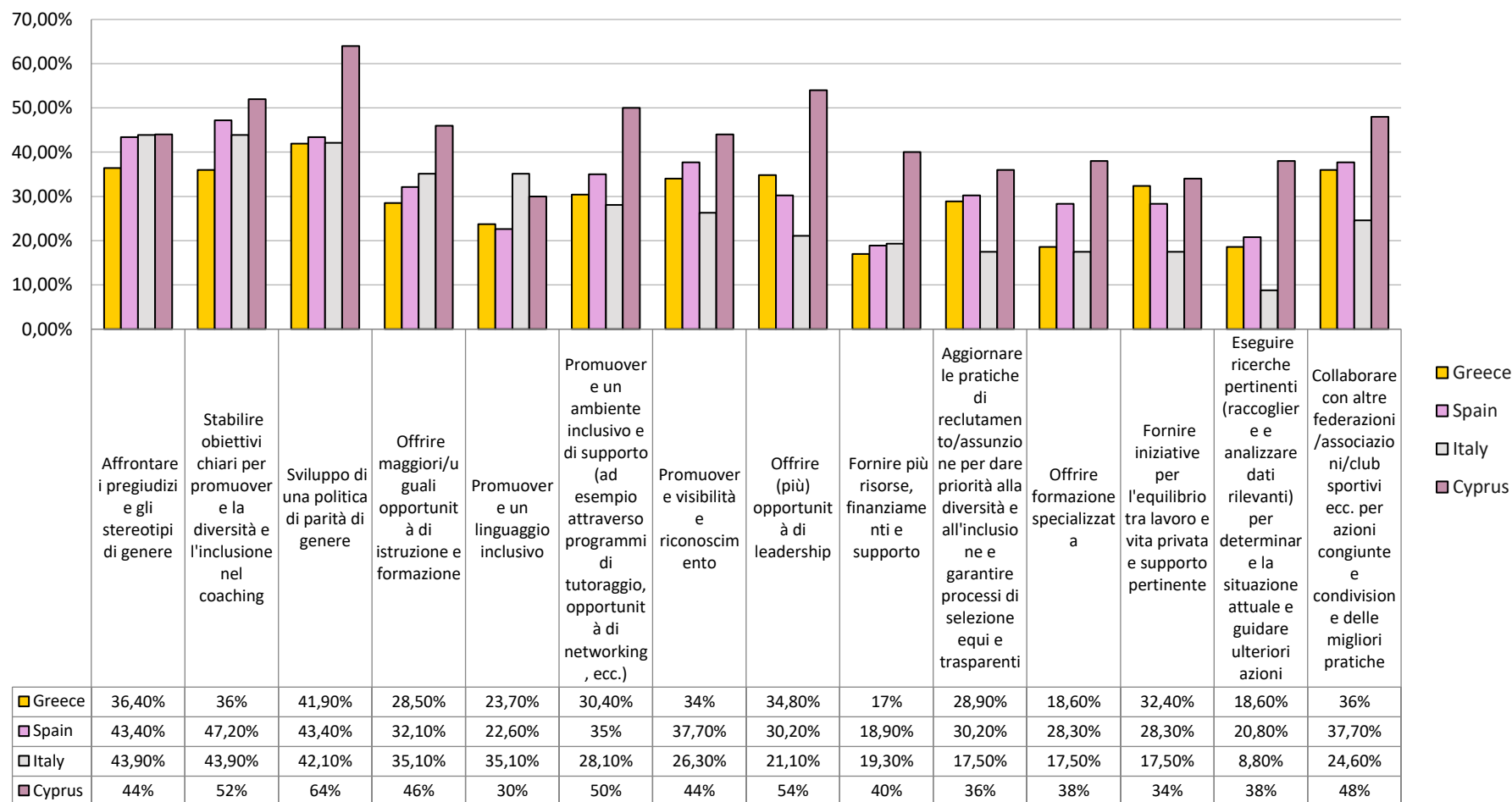
Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Esaminando le risposte a livello traslazionale, la strategia più popolare per quasi la metà dei partecipanti è lo sviluppo di una politica di uguaglianza di genere (47,8%), seguita dalla definizione di obiettivi chiari per promuovere la diversità e l'inclusione nel coaching (44,7%) e dalla lotta ai pregiudizi e agli stereotipi di genere (41,9%). Anche la collaborazione con altre federazioni, associazioni e club sportivi per azioni congiunte e la condivisione delle migliori pratiche (36,5%) è stata altamente raccomandata.

Anche la promozione di un ambiente favorevole e inclusivo attraverso programmi di mentoring e opportunità di networking (35,8%), l'incoraggiamento della visibilità e del riconoscimento (35,5%) e l'offerta alle donne di maggiori opportunità di istruzione e formazione (35,4%) e di leadership (35%) sono state considerate misure importanti. Anche l'aggiornamento delle pratiche di reclutamento e assunzione per dare priorità alla diversità e all'inclusione, garantendo processi di selezione equi e trasparenti (28,9%) e fornendo iniziative di conciliazione vita-lavoro (28%) e promuovendo un linguaggio inclusivo (27,8%) sono stati considerati importanti da quasi un terzo degli intervistati.

Inoltre, gli intervistati hanno suggerito una formazione specializzata (25,6%), maggiori risorse, finanziamenti e sostegno (23,8%) e la realizzazione di ricerche pertinenti per determinare la situazione attuale e guidare ulteriori azioni (21,5%). I risultati suggeriscono che è necessario un approccio globale per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching, con un forte sostegno allo sviluppo di politiche, alla definizione di obiettivi e all'azione diretta per affrontare i pregiudizi e promuovere l'inclusività.

Grafico 16: Risposte alla domanda "Quali delle seguenti strategie o metodi potrebbero essere utilizzati da associazioni/federazioni/club sportivi ecc. per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching nel vostro Paese?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

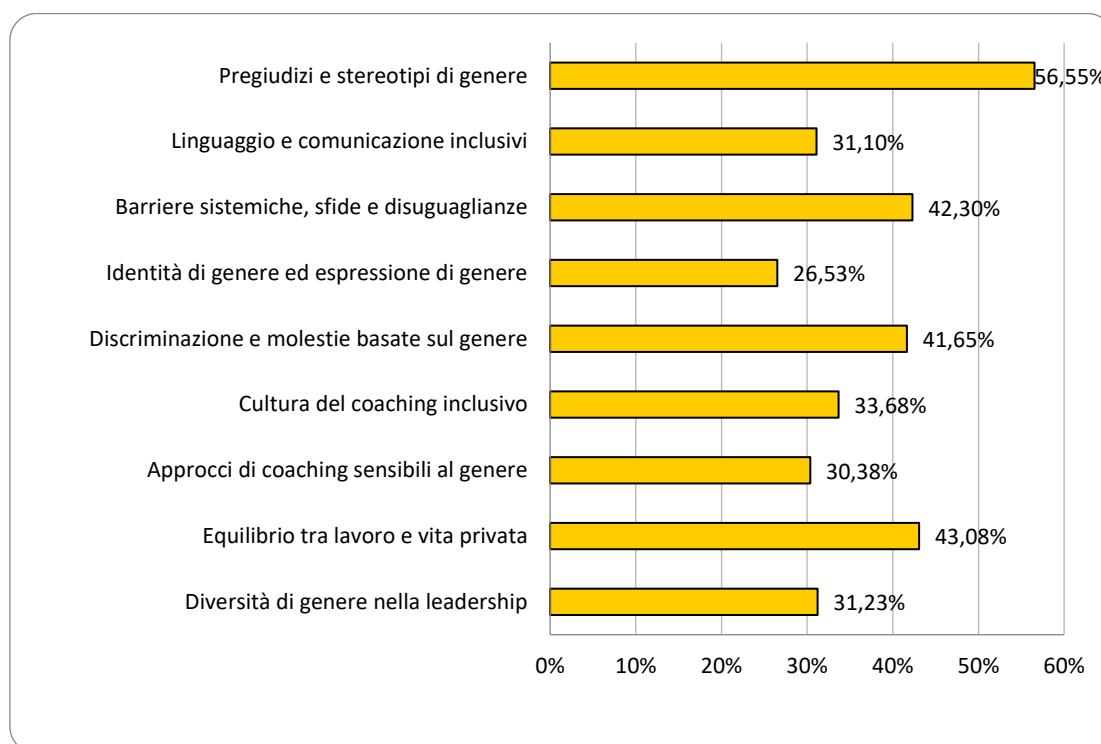
4.5.2 Argomenti specifici legati al genere che dovrebbero essere inclusi nei corsi e nei curricula di coaching

In risposta alla domanda "Quali argomenti specifici legati al genere pensa che dovrebbero essere inclusi nei corsi e nei curricula di coaching?", in cui erano ammesse risposte multiple, gli intervistati hanno identificato diverse aree chiave, qui elencate in ordine di popolarità a livello transnazionale (vedi grafico 17).

La questione più frequentemente menzionata dalla maggioranza degli intervistati in tutti i Paesi è stata quella dei pregiudizi e degli stereotipi di genere (56,5%), seguita dall'equilibrio tra lavoro e vita privata (43%), quindi da barriere, sfide e disuguaglianze sistemiche (42,3%) e da discriminazioni e molestie di genere (41,6%).

Altri argomenti suggeriti sono stati le culture inclusive del coaching (33,6%), la diversità di genere nella leadership (31,2%), il linguaggio e la comunicazione inclusivi (31,1%), gli approcci al coaching sensibili al genere (30,3%) e le identità e l'espressione di genere (26,5%).

Grafico 17: Risposte alla domanda "Quali argomenti specifici legati al genere pensi che dovrebbero essere inclusi nei corsi e nei curricula di coaching?" (media % per tutti i Paesi)



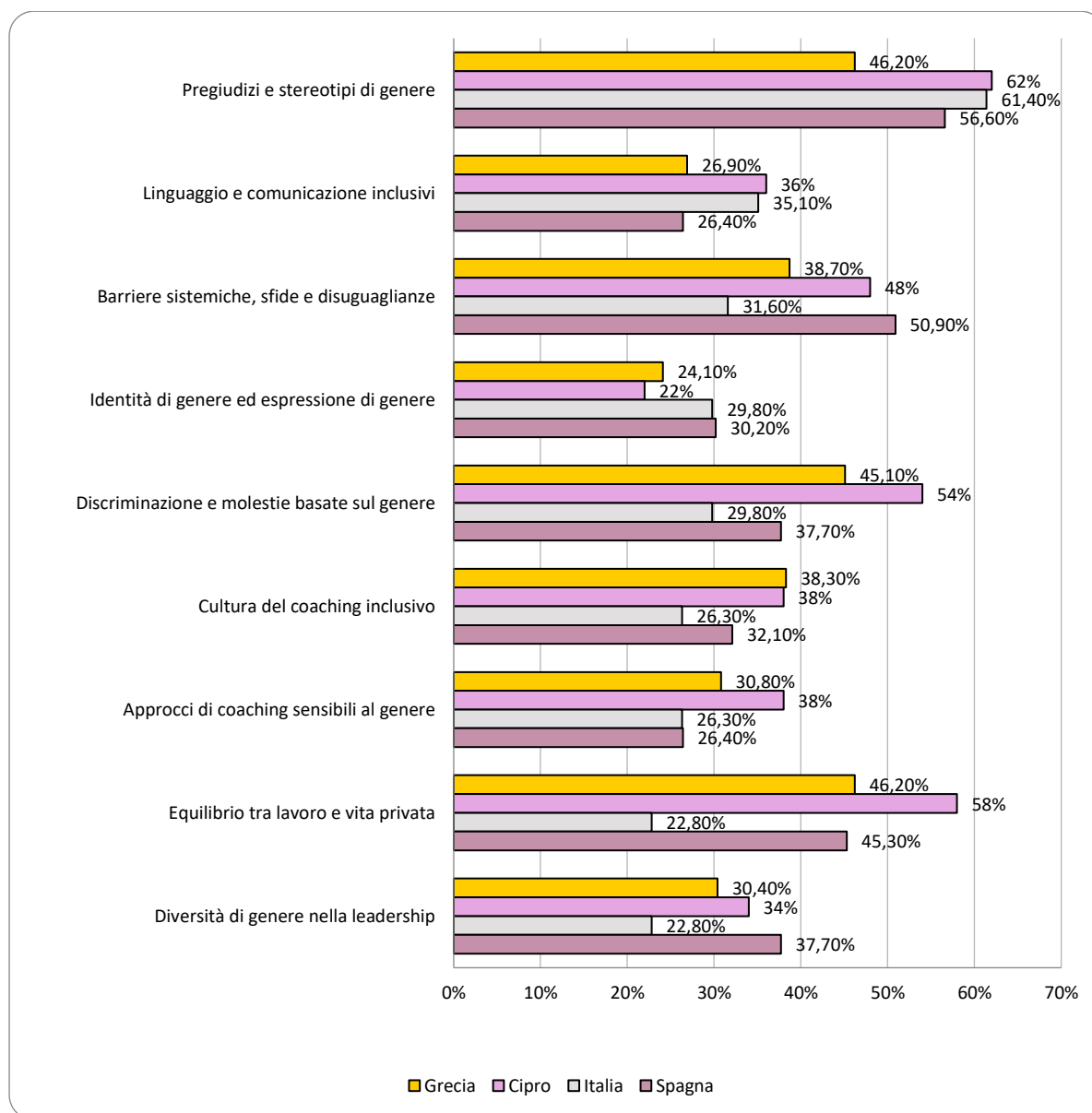
Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

Il grafico 18 presenta la percentuale di risposte a questa domanda per Paese, evidenziando il chiaro consenso in tutti e quattro i Paesi sul fatto che affrontare i pregiudizi e gli stereotipi di genere sia la questione più importante da includere nei corsi e nei curricula di coaching, con l'Italia che registra la percentuale più alta (6,4%).

Anche le discriminazioni e le molestie basate sul genere sono considerate prioritarie, in particolare a Cipro (54%) e in Grecia (45,1%), mentre le barriere sistemiche, le sfide e le disuguaglianze sono considerate prioritarie in Spagna (50,9%) e a Cipro (48%). È interessante notare che Cipro (58%), Grecia (46,2%) e Spagna (45,3%) danno molta più importanza all'equilibrio tra lavoro e vita privata rispetto all'Italia (22,8%), il che potrebbe indicare che l'equilibrio viene raggiunto meglio in questo Paese.

Nonostante la variabilità nell'importanza percepita degli argomenti suggeriti, i dati indicano che ci sono alcuni argomenti che sono popolari e universalmente riconosciuti come importanti da includere nei curricula e nei corsi di coaching, e questo guiderà la progettazione del programma di sviluppo delle capacità di SheCOACH.

Grafico 18: Risposte alla domanda "Quali argomenti specifici legati al genere pensi che dovrebbero essere inclusi nei corsi e nei curricula di coaching?" (% per paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

4.6 Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)

L'ultima sezione del sondaggio prevedeva un'attività di brainstorming e ai partecipanti dei quattro Paesi è stato chiesto di compilare le seguenti frasi con la prima cosa che veniva in mente:

- a) Donne nel coaching/ Allenatori donne.....
- b) Uomini nel coaching/Allenatori maschi.....
- c) Parità di genere nel coaching

Qui riassumiamo i punti principali delle risposte date a livello transnazionale, includendo anche alcune citazioni.

a) Le donne nel coaching.....

- Sottorappresentazione e minori opportunità: Le allenatrici donne sono poche e molte risposte in tutti e quattro i Paesi sottolineano la loro minoranza numerica rispetto agli uomini. Spesso vengono descritte come "poche" o "minime" e si ritiene che abbiano meno opportunità rispetto ai loro colleghi maschi.
- Barriere socio-culturali: Le risposte, in particolare quelle provenienti dalla Grecia e dall'Italia, evidenziano le barriere sociali e culturali che le donne devono affrontare nella professione del coaching, tra cui la discriminazione, la mancanza di rispetto e la necessità di lavorare di più per dimostrare il proprio valore. Queste sfide sono spesso radicate negli stereotipi e nei pregiudizi di genere all'interno della professione di coaching e della società in generale. Molte risposte indicano che le donne coach sono spesso trattate con disprezzo e non ricevono il rispetto che meritano. Si dice che spesso devono lavorare molto di più per dimostrare il loro valore.
- Necessità di maggiori opportunità e riconoscimenti: In tutti i Paesi c'è un forte consenso sul fatto che le donne meritino maggiori pari opportunità, rispetto e riconoscimento per il loro lavoro. Molti intervistati hanno sottolineato che le donne dovrebbero essere giudicate in base alle loro competenze, non al loro sesso. Anche la richiesta di parità di retribuzione è stata citata in molte risposte.
- Competenze e capacità: Molte risposte affermano che le donne allenatrici sono altrettanto capaci delle loro controparti maschili e possono avere altrettanto successo. Nonostante le sfide che devono affrontare, le donne allenatrici sono considerate carismatiche, competenti e pari agli uomini. Il loro contributo al campo è considerato necessario e prezioso. Le risposte di tutti i Paesi sottolineano che le donne hanno molte capacità, professionalità e intelligenza emotiva per avere successo come allenatori.
- Crescita e potenziale: Molte risposte mostrano ottimismo sulla crescente presenza e sul potenziale delle donne nel coaching. Le donne allenatrici sono viste anche come sostenitrici dell'uguaglianza di genere nello sport e come modelli di ruolo per le generazioni future. Parole come "in crescita", "dinamiche" e "determinate" riflettono questo fatto, ma in molti casi si sottolinea che c'è ancora molto lavoro da fare per sostenere i loro continui progressi e raggiungere la parità di genere nel coaching.

Seguono alcune citazioni indicative: Donne nel coaching/Coach al femminile.....

- ✓ *... sono pochi e devono lavorare molto di più per dimostrare il loro valore.*

- ✓ ... sono trattate con disprezzo da quasi tutti gli allenatori maschi e dalle parti interessate.
- ✓ ... dovrebbe avere le stesse opportunità degli uomini ed essere giudicata solo in base al proprio lavoro.
- ✓ ... non hanno conoscenze sufficienti e c'è un problema di applicazione quando si lavora con squadre maschili.
- ✓ ... non ricevono le stesse opportunità degli allenatori maschi e questo è uno dei motivi per cui ce ne sono molti meno.
- ✓ ... hanno bisogno di far valere i loro legittimi diritti.
- ✓ ... dovrebbero essere pagati come gli uomini.
- ✓ ...essere grandi!
- ✓ ... sono sempre criticati.
- ✓ ...svolgono un lavoro notevole.
- ✓ ... sono ugualmente dinamiche e in grado di dare il massimo come ci si aspetta, allenate, con le stesse competenze e abilità degli uomini nel campo del coaching.
- ✓ ... perfezionisti, attenti, empatici e appassionati.
- ✓ ... non sono molti e sono molto spesso screditati in Italia.
- ✓ ... dovrebbe avere pari opportunità rispetto agli uomini e non avere paura di farsi vedere.
- ✓ ... anche se sono capaci, allenano le squadre femminili a un livello basso.
- ✓ ... apportano intelligenza emotiva ed empatia, che sono fondamentali nel coaching.
- ✓ ... portare prospettive innovative e leadership nel coaching sportivo.
- ✓ ...la società deve rompere gli stereotipi e offrire pari opportunità alle donne allenatrici.

b) Uomini in carrozza....

- Dominanza e sovrarappresentazione: La maggioranza degli intervistati in tutti i Paesi riconosce che gli uomini dominano il settore dell'allenamento, non solo in termini numerici, ma anche in vari altri modi, ricoprendo di solito la stragrande maggioranza delle posizioni di alto prestigio, anche all'interno di squadre e leghe femminili. Questa predominanza è vista come un ostacolo alla parità di genere nel coaching sportivo.
- Privilegi e opportunità: Molte risposte indicano che gli allenatori uomini hanno più opportunità e privilegi rispetto alle donne e spesso si ritiene che avanzino più rapidamente, con meno sforzo, e godano di un riconoscimento e di una sicurezza lavorativa migliori. Ciò è legato ai più ampi pregiudizi sociali e istituzionali che favoriscono gli uomini rispetto alle donne non solo nella professione di coach, ma nella società in generale.
- Atteggiamento e comportamento nei confronti delle allenatrici: C'è una forte sensazione che gli allenatori maschi spesso non trattino le allenatrici con il rispetto e l'uguaglianza che meritano. Diverse risposte sottolineano che gli allenatori uomini possono mostrare disprezzo, sottovalutare le allenatrici o usare un linguaggio sessista, sia consapevolmente che inconsapevolmente. Questo comportamento contribuisce a creare un ambiente di lavoro difficile per le donne nel coaching.
- Pregiudizi e stereotipi di genere: Molte risposte suggeriscono che molti allenatori maschi potrebbero non essere pienamente consapevoli dei privilegi che detengono nella società, né dei propri pregiudizi. Gli allenatori maschi devono essere più consapevoli dei

loro atteggiamenti e comportamenti ed evitare di perpetuare gli stereotipi di genere nelle loro interazioni con le colleghe e le atlete.

- Competenze, capacità ed esperienza: Se da un lato gli uomini sono spesso riconosciuti come allenatori talentuosi e impegnati, dall'altro si critica il fatto che questa competenza sia talvolta sopravvalutata a causa di pregiudizi di genere. Alcune risposte suggeriscono che anche gli allenatori maschi meno capaci sono spesso più rispettati e ricevono maggiori opportunità rispetto alle loro controparti femminili. Gli allenatori maschi sono spesso considerati più esperti e meglio formati. Allo stesso tempo, viene sottolineata la necessità di una formazione e di un'informazione continua, in particolare sulle questioni relative alla parità di genere.
- Potenziale di cambiamento positivo: Nonostante le critiche, si riconosce anche che gli allenatori uomini hanno il potenziale per essere potenti alleati nella promozione della parità di genere. Si riconosce che la collaborazione tra allenatori uomini e donne può essere vantaggiosa e che gli uomini possono imparare molto dalle donne e viceversa. Riconoscendo il proprio privilegio e sostenendo attivamente le allenatrici donne, gli uomini possono contribuire alla creazione di un ambiente più equo e inclusivo nello sport.

Seguono alcune citazioni indicative: Uomini nel coaching/allenatori maschi.....

- ✓ *...sono la stragrande maggioranza e hanno più opportunità delle donne.*
- ✓ *..... non dovrebbe sottovalutare le allenatrici e trattarle con parità e rispetto.*
- ✓ *...pensano di sapere tutto.*
- ✓ *... di solito trattano con disprezzo le allenatrici o le donne al potere.*
- ✓ *.... occupano il 90% delle posizioni anche nelle squadre femminili/nei campionati femminili.*
- ✓ *... ottenere una promozione in meno tempo e con meno sforzo di una collega donna.*
- ✓ *... hanno la stessa passione e dedizione delle donne.*
- ✓ *... una grande percentuale di allenatori maschi usa un linguaggio sessista - anche se non ne è consapevole - e riproduce gli stereotipi trasmettendoli alla nuova generazione di atlete.*
- ✓ *... sono qualificati e stimati.*
- ✓ *... dominare nel campo del coaching.*
- ✓ *....promuovere le donne nel coaching!*
- ✓ *...anche se sono meno capaci, ottengono più rispetto.*
- ✓ *...sono i migliori!*
- ✓ *.... non riconoscono i privilegi che hanno.*
- ✓ *... sono competenti e ambiziosi.*
- ✓ *...sono aggressivi e isterici.*
- ✓ *...sono determinati, egocentrici e impegnati.*
- ✓ *... non si deve dare per scontato che il corpo della donna, fisiologicamente meno potente di quello dell'uomo, sia fragile, anche nel campo del lavoro dove le abilità non sono solo fisiche.*
- ✓ *...non sono molto empatici.*

- ✓ *...sono sciovinisti.*
- ✓ *... possono diventare potenti alleati nella promozione di un futuro più equo per le donne nello sport. La loro influenza e la loro leadership possono avere un effetto moltiplicatore, offrendo opportunità e creando le giuste condizioni per affrontare le disuguaglianze nello sport.*

c) Parità di genere nel coaching

- **Necessità, importanza e necessità di agire:** Molte risposte in tutti i Paesi sottolineano che la parità di genere nel coaching è essenziale, necessaria e importante. Diverse risposte sottolineano anche la necessità di un'azione immediata e di misure efficaci per promuoverla, affermando che non si tratta solo di pari opportunità, ma anche di cambiare gli atteggiamenti e coltivare una cultura inclusiva nel coaching.
- **Scetticismo, sfide e resistenza:** In molti casi, i partecipanti sottolineano che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nel coaching è difficile o addirittura utopico, soprattutto in società o sport che sono considerati profondamente patriarcali o tradizionalmente dominati dagli uomini. Una minoranza di risposte, che va menzionata, mostra indifferenza o resistenza all'idea della parità di genere nel coaching. Diverse risposte indicano che la fattibilità e la rilevanza dell'uguaglianza di genere nel coaching possono variare a seconda dello sport e che gli sport percepiti come più "duri" o "tradizionalmente maschili" sono visti come meno adatti alle allenatrici, riflettendo pregiudizi di genere profondamente radicati. Tutto ciò evidenzia le continue barriere e sfide culturali e sociali che devono essere affrontate.
- **Inclusività, diversità e rispetto:** Il raggiungimento di una maggiore parità di genere nel coaching è visto come la creazione di maggiori opportunità, ma anche come la promozione di una cultura di inclusione e rispetto. Ciò include il cambiamento di atteggiamenti "antiquati" e la promozione di un linguaggio e di pratiche inclusive. Alcuni intervistati sostengono un approccio meritocratico, in cui gli individui sono giudicati in base alle loro capacità piuttosto che al loro genere, e sottolineano che la diversità è un punto di forza per i team.
- **Istruzione, formazione e la lunga strada da percorrere:** Molti partecipanti sottolineano la necessità di un'istruzione e una formazione più specializzate per abbattere le barriere e promuovere la parità di genere nel coaching. Sebbene alcune risposte riconoscano che sono stati fatti dei progressi, c'è la sensazione generale che si debba fare molto di più. L'uguaglianza di genere nel coaching è considerata un percorso lungo e impegnativo che richiede sforzi e impegno da parte di tutti i soggetti interessati.

Seguono alcune risposte indicative: Parità di genere nel coaching....

- ✓ *... è necessario.*
- ✓ *... non dovrebbe essere negoziabile.*
- ✓ *....Ha a che fare con la domanda e l'offerta. Ci sono pochissime allenatrici donne e sono per lo più impegnate nel basket femminile, che si sente più familiare. Ed è logico, visto che il 75% degli atleti che giocano a basket sono uomini.*
- ✓ *...mi lascia indifferente, non voglio che le donne facciano le allenatrici.*
- ✓ *...deve essere dato per scontato.*

- ✓ ... è difficile da realizzare in Grecia perché la nostra società è profondamente patriarcale.
- ✓ ... è importante e dovrebbe valere per tutte le professioni.
- ✓ ... sta nella natura dello sport. Per esempio, a causa della "durezza" intrinseca della pallacanestro, credo che questo sport sia più adatto a un profilo maschile, sia che si parli di un atleta che di un allenatore.
- ✓ ... significa valutare gli individui in base al merito e offrire pari opportunità indipendentemente dal genere.
- ✓ ... è qualcosa di più di una semplice parità di opportunità; è un atteggiamento e una cultura che enfatizza l'inclusività e coltiva i talenti di donne e uomini, rispettando la loro individualità.
- ✓ ...Ha bisogno di un'attivazione immediata e di misure di sostegno.
- ✓ ...non esiste.
- ✓ ... è molto importante.
- ✓ ...ha ancora bisogno di miglioramenti, ma ha fatto passi avanti rispetto agli anni precedenti.
- ✓ ... Le federazioni e le associazioni devono essere ben informate e la parità di genere deve essere promossa a beneficio di tutti. Non si tratta solo di aiutare le donne, ma di dare loro l'opportunità e l'ambiente per aiutare i club/federazioni/istituzioni.
- ✓ è un'utopia.
- ✓ ... è un obiettivo difficile ma da raggiungere.
- ✓ ...varia da sport a sport.
- ✓ ... non deve necessariamente seguire il concetto di uguaglianza. Abbracciare la ricchezza della diversità e condividerla è la soluzione!
- ✓ ... una sfida da abbracciare.
- ✓ ... di fronte a voi è una persona, indipendentemente dal sesso o dal colore, ma un individuo.
- ✓ ... in alcuni sport è più applicabile che in altri
- ✓ ...C'è molto lavoro da fare
- ✓ ... è fondamentale per l'inclusività e la diversità.
- ✓ ...più istruzione e formazione sono essenziali per far progredire l'uguaglianza di genere.
- ✓ ... rompere le barriere e promuovere le pari opportunità sono temi chiave nel coaching.
- ✓ ... un linguaggio inclusivo è fondamentale per raggiungere un'autentica parità di genere.
- ✓ ...L'uguaglianza di genere nel coaching deve essere progettata, promossa e attuata con un approccio intersezionale (indipendentemente dall'identità sessuale, dall'orientamento sessuale, dal genere, dalla razza, dalla nazionalità, dalla classe e da altri fattori che portano alla discriminazione e alla segregazione), per un trattamento inclusivo, uguale e paritario di tutti.

4.7 Osservazioni conclusive

4.7.1 Ulteriori commenti/idee, ad esempio sulla parità di genere nel coaching o su argomenti correlati

I partecipanti hanno avuto la possibilità di fare ulteriori commenti o, facoltativamente, di condividere altre idee o suggerimenti relativi agli argomenti del sondaggio. Ecco alcune risposte indicative:

- ✓ *La federazione calcistica promuove attivamente l'uguaglianza di genere con seminari gratuiti ed è impegnata nello sviluppo del calcio femminile.*
- ✓ *Ritengo che, per far apparire un maggior numero di allenatori donna, sia necessario esporle allo sport della pallacanestro e coltivare sentimenti positivi nei suoi confronti. Il rispetto di genere dovrebbe essere inculcato fin dall'inizio. Per esempio, un'atleta che non ha sperimentato il rispetto all'interno dello sport potrebbe essere riluttante a prendere sul serio l'attività di allenatore.*
- ✓ *Spero che questo progetto sia l'inizio delle pari opportunità nel coaching, in modo da non rimanere ai margini.*
- ✓ *Ciò che la ricerca finirà per ottenere è l'inserimento forzato delle donne in posizioni, magari senza soddisfare i requisiti, solo per dimostrare che c'è parità. Il fatto che si discuta della necessità di promozioni e formazione aggiuntive (...) dimostra che c'è bisogno di un trattamento "speciale" basato sul genere, il che è sbagliato. Non ci dovrebbero essere cambiamenti o distinzioni nell'approccio. Dovrebbe essere lo stesso.*
- ✓ *Non credo che la disuguaglianza di genere per quanto riguarda le posizioni di comando scomparirà mai in Grecia; piuttosto, si darà più spazio alle donne in ruoli di supporto negli staff di allenatori.*
- ✓ *Sarebbe bene che le federazioni e le associazioni (di pallacanestro) affidassero le squadre nazionali, le sezioni sindacali, il processo produttivo e la diffusione nelle scuole ad allenatori donna di successo nel nostro campo e che lo promuovessero per aumentare la partecipazione.*
- ✓ *Siamo chiari e ammettiamo che non c'è uguaglianza.*
- ✓ *Discutere la questione, creare modelli di ruolo per le donne e promuovere le donne sarà fondamentale per cambiare gradualmente la professione del coaching verso la parità di genere.*
- ✓ *Le donne allenatrici devono finalmente avere l'opportunità di eccellere!*
- ✓ *La pratica del coaching è aperta a tutte le persone, indipendentemente dal loro sesso. A mio avviso, dipende dalla personalità, dalla competenza cognitiva e dall'esperienza della persona.*
- ✓ *Le donne di solito non vengono prese sul serio. Dobbiamo essere sempre al 110% perché la gente ci riconosca. I social media parlano sempre del lato maschile del basket. Tutti parlano sempre delle squadre maschili o maschili. Le giocatrici giovanili raramente vengono riconosciute, a meno che non abbiano fatto qualcosa di folle per attirare l'attenzione su di sé e sulla propria squadra. Le donne allenatrici sono sempre giudicate più degli uomini. Dobbiamo essere due volte più pronte e competenti e diminuire il più possibile gli errori, altrimenti riceviamo attenzione e opinioni negative.*

- ✓ *Credo che ci sia meritocrazia sia nei sindacati che nella Federazione.*
- ✓ *Parità di genere, a mio avviso, è un termine sbagliato. Non può esistere una parità di genere, perché fortunatamente siamo diversi, con diverse risorse vincenti che, se combinate, fanno la differenza. Dovremmo parlare di parità di obiettivi, parità di risorse, parità di opportunità.*
- ✓ *Abbiamo bisogno di una "rivoluzione culturale"!*
- ✓ *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.*
- ✓ *La mancanza di risorse economiche nella pallacanestro femminile, e di conseguenza la mancanza di opportunità professionali, rende difficile per le donne che sono cresciute praticando questo sport perseguire una carriera in esso.*
- ✓ *È importante affrontare l'uguaglianza di genere in tutti gli aspetti, soprattutto nell'istruzione.*
- ✓ *Quando i media tratteranno le atlete allo stesso modo degli atleti maschi in termini di copertura giornalistica (spesso negli eventi sportivi si parla di un uomo per i suoi risultati, ma di una donna per il suo aspetto o la sua compagna), faremo un passo avanti verso la parità di genere.*
- ✓ *Se siete una donna, siete fortunate se riuscite ad allenare delle ragazze nel vostro club o a livelli inferiori. Ma se le ragazze e i ragazzi non hanno modelli di ruolo femminili nel coaching e nella leadership, non vedranno come normale e sano che il presidente del club o il capo allenatore sia una donna quando un uomo è disponibile o si candida per quella posizione. Siamo ancora associate al lavoro riproduttivo e di cura come priorità, e alla fragilità che potrebbe colpirci nei momenti cruciali della competizione.*
- ✓ *Purtroppo, la capacità di guidare e gestire è ancora presunta per gli uomini, mentre le donne devono dimostrarlo, superando le difficoltà per la prima opportunità e la riconciliazione familiare per la continuità.*
- ✓ *Le assunzioni dovrebbero basarsi sul merito, sulle conoscenze e sulla gestione, non sul genere. Se una persona è qualificata per una posizione, dovrebbe ottenerla indipendentemente dal fatto che sia un uomo o una donna.*
- ✓ *Moduli o materie su questo tema dovrebbero essere inclusi nella formazione professionale e nei diplomi universitari.*
- ✓ *A livello di sviluppo amatoriale, è molto più difficile per le donne avanzare e identificarsi con i progetti a causa di pregiudizi sociali che insistono sul fatto che seguano un percorso diverso. La riconciliazione familiare è fondamentale, così come la concessione di opportunità prima di mettersi alla prova, perché molte donne non si sono viste in certe posizioni prima di averne avuto l'opportunità. Questo potrebbe non essere nei loro pensieri. Tutto deve essere affrontato senza imposizioni, con naturalezza e con un ragionamento basato sui risultati e sui contributi che si danno per l'uguaglianza.*

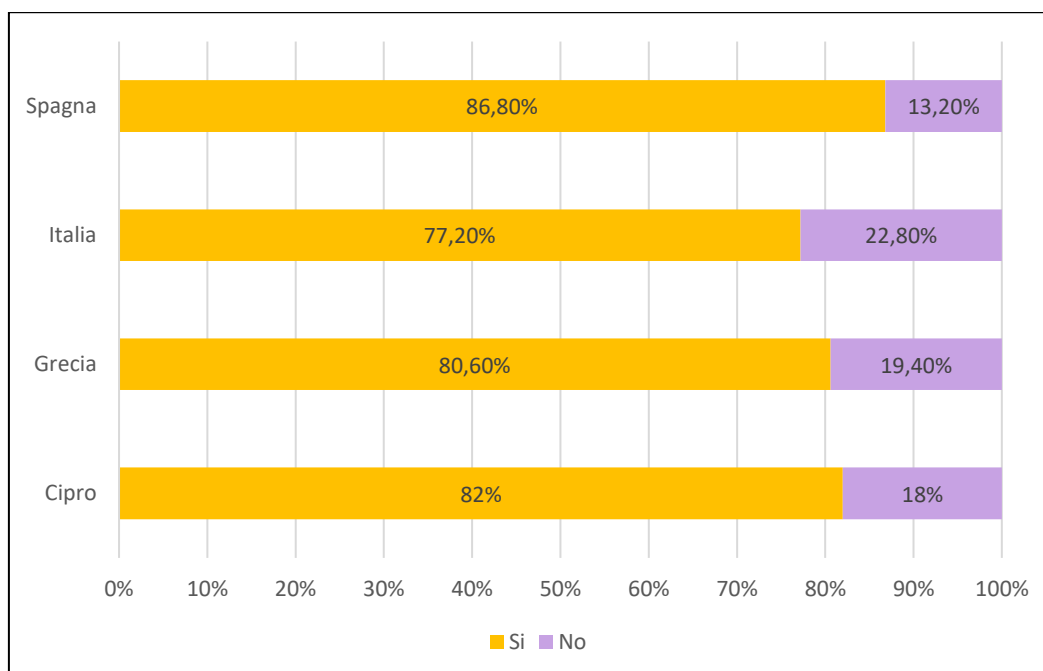
4.7.2 L'impatto del sondaggio online SheCOACH sui partecipanti

Nel tentativo di valutare l'impatto di questa ricerca, la domanda finale era: "Questa indagine ti ha offerto spunti di riflessione e ti ha aiutato ad ampliare la tua visione sulla parità di genere nel coaching?".

La grande maggioranza di tutti e quattro i Paesi ha risposto "sì", con una percentuale a livello transnazionale dell'82%. I risultati dettagliati per Paese sono riportati nel grafico 19. Il livello di accordo più alto si è registrato in Spagna (86,8%), mentre in Italia si è registrato il livello più basso (77,2%), ma comunque una forte maggioranza. Vale la pena notare che 186 dei 413 partecipanti (45%) in tutti i Paesi hanno fornito il loro indirizzo e-mail e hanno espresso interesse a essere coinvolti nelle future attività del progetto e a ricevere aggiornamenti sul progetto.

Questi risultati dimostrano che la ricerca SheCOACH ha avuto un impatto significativo, incoraggiando i partecipanti ad auto-riflettere e a pensare più profondamente all'uguaglianza di genere nel coaching e al proprio coinvolgimento in attività rilevanti, il che rappresenta un passo positivo verso la promozione di una maggiore consapevolezza e potenzialmente verso il cambiamento nel settore dello sport.

Grafico 19: Risposte alla domanda "Questa indagine ti ha offerto spunti di riflessione e ti ha aiutato ad ampliare la tua visione sulla parità di genere nel coaching?" (% per Paese)



Fonte: SheCOACH D2.2 Rapporti nazionali per Cipro, Grecia, Italia e Spagna, 2024

5. Presentazione e discussione dei risultati delle interviste a Cipro, Grecia, Italia e Spagna.

5.1 Profilo dei partecipanti

Tutte le **20 persone** che hanno partecipato alle **interviste SheCOACH a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna** hanno firmato dei moduli di consenso, in cui venivano informati, tra l'altro, che tutti i risultati sarebbero stati registrati in forma anonima e che non sarebbero stati identificabili in alcun rapporto o pubblicazione.

Gli intervistati - 5 per Paese - hanno una vasta esperienza nello sport, con un mix di ruoli di coaching, amministrativi ed educativi. La diversità di genere, background professionale, esperienza e competenza, con partecipanti provenienti da diversi sport e posizioni professionali, ha contribuito a fornire un'ampia visione delle dinamiche del coaching e dell'educazione allo sport in tutti e quattro i Paesi. Inoltre, le loro intuizioni e l'ampia gamma di esperienze e prospettive sono fondamentali per lo sviluppo di conclusioni e raccomandazioni a tutto tondo per il progetto SheCOACH.

5.1.1 Demografia e rappresentanza di genere

A Cipro e in Italia, tutti gli intervistati erano donne, il che ha fornito una prospettiva preziosa in quanto i gruppi interamente femminili hanno offerto una visione diretta delle esperienze e delle sfide affrontate dalle donne nella professione di coach. In Grecia, dei cinque esperti intervistati, quattro erano uomini e uno era una donna, il che indica un gruppo dominato dagli uomini e riflette anche la tendenza più ampia del coaching sportivo, in cui dominano gli allenatori uomini. In Spagna erano presenti tre uomini e due donne, un equilibrio che consente di avere una varietà di prospettive sulla parità di genere nel coaching.

5.1.2 Background professionale, competenze e ruoli

A Cipro, il gruppo di intervistati, tutto al femminile, aveva un'esperienza professionale compresa tra i 5 e i 20 anni nel campo dell'allenamento e dell'amministrazione della pallacanestro e di altri sport come il ciclismo. Il loro background comprendeva l'attività di allenatore e molte hanno ricoperto importanti posizioni amministrative nella federazione nazionale.

In Grecia, gli intervistati avevano una vasta esperienza che andava dai 28 ai 35 anni, con competenze nella pallacanestro, nella pallavolo e nella pallamano. Non erano solo atleti e allenatori esperti, ma avevano anche ricoperto ruoli di insegnamento nell'istruzione superiore e ruoli dirigenziali in federazioni o associazioni sportive. La loro vasta esperienza sia nel coaching che nell'amministrazione sportiva, così come il loro coinvolgimento come professori e formatori in seminari di educazione sportiva e coaching, ha fornito un'ampia prospettiva sulle questioni sistemiche del coaching.

In Italia, il gruppo, tutto al femminile, ha avuto esperienze diverse in diversi sport, tra cui basket, calcio e ginnastica artistica. I loro ruoli spaziavano dall'allenamento giovanile alla gestione di settori di minibasket, riflettendo un'ampia comprensione delle sfide e delle opportunità del coaching in diversi sport.

In Spagna, gli intervistati hanno maturato una vasta esperienza all'interno delle Federazioni di pallacanestro spagnole, tra cui ruoli di giocatori professionisti, allenatori ed educatori. Quattro dei cinque partecipanti hanno esperienza come allenatori e due di loro hanno contribuito anche come educatori a vari livelli di istruzione, sia nelle scuole che nei programmi accademici o all'interno delle rispettive federazioni di pallacanestro.

5.2 Consapevolezza e comprensione

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

Gli intervistati di Cipro, Grecia, Italia e Spagna hanno mostrato livelli diversi di familiarità con il concetto di parità di genere nel coaching, ma in tutti i casi ne hanno riconosciuto l'importanza in generale, non solo nel coaching, con opinioni condivise sulle pari opportunità, l'equo trattamento e la parità di retribuzione.

La maggior parte dei partecipanti ha interpretato la parità di genere come pari opportunità, diritti e rispetto per uomini e donne e ha sottolineato la necessità di un ambiente inclusivo. In altri casi, alcuni intervistati hanno sottolineato che l'uguaglianza di genere è anche legata alla lotta alla discriminazione e alla promozione di un'equa rappresentanza delle donne negli sport tradizionalmente dominati dagli uomini. Tuttavia, alcuni hanno riconosciuto che la parità di genere non è stata raggiunta nella pratica.

I diversi livelli di familiarità, consapevolezza e interpretazione del termine, anche se tutti i partecipanti hanno trattato diversi aspetti, suggeriscono che, sebbene il concetto sia ampiamente accettato, la sua piena comprensione e attuazione richiede ancora sforzi intensi.

5.2.2 Valutare l'importanza per a) le organizzazioni/associazioni/federazioni sportive di affrontare l'uguaglianza di genere nel coaching e b) per i formatori di coaching di affrontare l'uguaglianza di genere nel coaching nei loro corsi.

In tutti e quattro i Paesi, tutti gli intervistati concordano sul fatto che le organizzazioni sportive, le federazioni e i fornitori di formazione per allenatori hanno un ruolo cruciale da svolgere nella promozione della parità di genere. Riconoscono i progressi compiuti, ma anche che c'è ancora molto da fare.

In Grecia e a Cipro, vi è un riconoscimento comune della natura dominata dagli uomini della professione di coach e dell'importanza di affrontare la parità di genere. Allo stesso modo, gli intervistati italiani sottolineano la necessità di creare opportunità per le donne, ridurre le barriere e dotare gli allenatori delle conoscenze necessarie per affrontare efficacemente le questioni di genere. I partecipanti spagnoli sostengono un approccio meritocratico alla formazione e alla

selezione degli allenatori, sottolineando la creazione di opportunità inclusive per uomini e donne.

In generale, in tutti i Paesi ci si concentra sulla creazione di un ambiente inclusivo e sulla risoluzione dei pregiudizi culturali che impediscono alle donne di progredire nei ruoli di coach. Si chiede un impegno più mirato e coerente per garantire che l'educazione al coaching e le pratiche organizzative delle federazioni e associazioni sportive possano aprire la strada a una vera parità nel coaching.

La seguente risposta di un intervistato in Grecia evidenzia come la questione dell'uguaglianza di genere sia di fondamentale importanza per gli stessi educatori, in quanto consente loro di navigare nelle complessità dell'istruzione e di soddisfare le esigenze della società: *"È della massima importanza che gli educatori, i professori e gli allenatori abbiano una comprensione completa delle loro esperienze come studenti, atleti e/o allenatori, e che si impegnino in un'auto-riflessione sui loro attuali ruoli di educatori e/o allenatori. In assenza di questa auto-riflessione, è difficile navigare nelle complessità dell'educazione contemporanea. La nostra mentalità è plasmata da una moltitudine di esperienze, che influenzano anche le nostre pratiche pedagogiche. Questo fenomeno non è limitato al contesto professionale, ma riguarda anche la nostra vita personale. È fondamentale garantire che tutte le parti interessate siano consapevoli del fatto che le pratiche pedagogiche e di coaching contemporanee non fanno distinzione tra i sessi e i generi"*.

5.3 Situazione attuale e pratiche esistenti

5.3.1 Iniziative o sforzi esistenti all'interno di associazioni/federazioni sportive ecc. per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching a Cipro, in Grecia, in Italia, in Spagna e oltre.

Gli intervistati in tutti e quattro i Paesi hanno fornito informazioni su varie iniziative e sforzi da parte di federazioni e associazioni sportive per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching, anche se alcuni, in particolare in Italia, non erano a conoscenza di tali iniziative.

A Cipro, la Federazione di pallacanestro ha firmato un memorandum d'intesa con il Commissario per l'uguaglianza di genere per sviluppare programmi volti ad aumentare la partecipazione delle donne alla pallacanestro. Tuttavia, altre iniziative correlate sono ancora in fase iniziale o limitate e l'impatto a lungo termine rimane incerto. Il divario nel numero di allenatori donna persiste, nonostante l'incoraggiamento mirato alle donne a candidarsi per i ruoli di allenatore.

In Grecia, la Federazione ellenica di pallacanestro ha attuato iniziative significative, come la nomina di allenatori donne per tutte le squadre nazionali femminili minori. Tuttavia, secondo un intervistato, ciò ha sollevato preoccupazioni di "discriminazione inversa" e dubbi sull'efficacia di tali misure. Nonostante le donne siano invitate a ricoprire ruoli dirigenziali, molte rifiutano per mancanza di tempo o di interesse. Inoltre, diverse federazioni sportive hanno adottato politiche contro le molestie sessuali, mentre l'Associazione greca degli allenatori di pallacanestro pone l'accento sulla formazione, offrendo borse di studio alle allenatrici e invitando relatori di sesso femminile a vari corsi di formazione ed eventi.

In Italia, la conoscenza delle iniziative per la parità di genere da parte degli intervistati è limitata. Le quote riservate agli allenatori donna della FIBA e l'iniziativa "Quote Rosa" della FIGC⁷ sono riconosciute, ma il loro impatto pratico è considerato minimo, evidenziando un divario tra politica e pratica.

In Spagna, alcuni partecipanti riconoscono l'esistenza di piani di parità e sottolineano gli sforzi in corso, mentre altri sono meno informati, indicando la necessità di una migliore comunicazione e attuazione. Nel complesso, le risposte in Spagna sottolineano l'importanza di una comunicazione completa e di una solida attuazione dei piani di parità in tutte le federazioni. Mentre alcune dimostrano un impegno proattivo, altre suggeriscono margini di miglioramento nel garantire una maggiore consapevolezza e un'efficace attuazione delle iniziative per la parità di genere nello sport.

A livello transnazionale, nonostante gli sforzi per promuovere la parità di genere nel coaching in tutti e quattro i Paesi, l'efficacia e la consapevolezza di queste iniziative variano notevolmente, evidenziando la necessità di sforzi più coordinati e comunicati per raggiungere una più significativa parità di genere nel coaching sportivo.

5.3.2 Situazione attuale e iniziative in corso presso istituti/università/centri di formazione professionale a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna per quanto riguarda l'integrazione delle questioni di genere nei corsi/programmi e nei curricula di formazione al coaching

In Grecia sono stati compiuti progressi significativi nell'integrazione delle questioni di genere nell'educazione fisica. Storicamente, le università greche avevano classi separate per uomini e donne, ma questa pratica è stata abolita e tutte le classi sono ora co-educative. In istituzioni come l'Università Democrito di Tracia, l'uguaglianza di genere è integrata orizzontalmente in vari corsi, mentre all'Università della Tessaglia ci sono anche corsi autonomi sulle questioni di genere. Inoltre, i programmi di formazione pubblici, come quelli offerti dall'Associazione greca degli allenatori di pallacanestro, comprendono corsi specializzati che affrontano le esigenze specifiche delle atlete. Iniziative recenti, come conferenze accademiche e attività sportive, evidenziano ulteriormente la crescente importanza delle questioni di genere nell'educazione sportiva.

A Cipro, le questioni di genere sono sempre più incluse nei programmi universitari, anche se di solito non ci sono corsi separati sull'uguaglianza di genere nel coaching. L'Università di Cipro, ad esempio, include le questioni di genere nei corsi di gestione dello sport e di educazione fisica. Tuttavia, gli intervistati hanno rilevato la necessità di moduli più strutturati e dedicati specificamente all'uguaglianza di genere, per garantire una comprensione e un impegno più profondi da parte degli studenti.

In Italia, la consapevolezza dell'integrazione delle questioni di genere nella formazione dei coach è limitata. Gli intervistati segnalano la mancanza di corsi rilevanti sulle questioni di genere. L'attenzione sembra essere minima, con solo alcune iniziative come le quote riservate alle

⁷ Una politica attuata dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) volta a promuovere la parità di genere.

donne, e anche queste hanno un impatto pratico limitato. Ciò suggerisce la necessità di sforzi più completi per integrare le questioni di genere nel sistema educativo.

In Spagna, le risposte indicano un livello eterogeneo di consapevolezza e impegno nei confronti delle iniziative per la parità di genere all'interno dei fornitori di formazione per il coaching. Mentre alcuni partecipanti riconoscono l'esistenza di piani per l'uguaglianza di genere e sottolineano gli sforzi in corso per promuovere questi temi, altri sono meno consapevoli, evidenziando un divario nella comunicazione e nell'attuazione.

Nel complesso, se da un lato si sono registrati alcuni progressi nell'affrontare le questioni di genere nella formazione al coaching nei quattro Paesi SheCOACH, soprattutto in Grecia e a Cipro, dall'altro il livello di integrazione e l'efficacia delle iniziative variano notevolmente e c'è sicuramente spazio per un miglioramento. Le interviste evidenziano la necessità di approcci orizzontali più specifici, ma anche di iniziative strutturate per integrare maggiormente le questioni di genere nei programmi di educazione e formazione al coaching.

5.4 Sfide e barriere

5.4.1. Sfide e barriere nella promozione dell'uguaglianza di genere nel coaching a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna

Le risposte fornite in tutti e quattro i Paesi rivelano sfide e barriere più o meno simili, principalmente radicate in fattori socio-culturali e strutturali. Più specificamente, nonostante i progressi in corso riconosciuti dalla maggioranza, le norme sociali e le percezioni culturali continuano a svolgere un ruolo importante nel limitare i progressi delle donne nel coaching. La maggior parte degli intervistati ha sottolineato la persistenza di stereotipi "tradizionali" che mettono in dubbio le capacità delle donne nella professione di coach, mentre altri hanno osservato che tali pregiudizi sono spesso combinati con barriere strutturali, come le opportunità limitate, la disparità di retribuzione e la mancanza di allenatori donne visibili come modelli di ruolo.

In Grecia e a Cipro, gli obblighi familiari e i ruoli tradizionali di genere sono stati sottolineati come ostacoli significativi, rivelando una percezione più ampia della difficoltà - se non dell'impossibilità - per le donne di bilanciare una carriera di allenatore di alto livello con le aspettative sociali di maternità. La mancanza di fiducia da parte di molte allenatrici e il sessismo interiorizzato tra le allenatrici e le atlete, secondo alcune risposte, aumentano le sfide.

In Italia, gli intervistati hanno evidenziato la resistenza nei confronti delle allenatrici donne e la loro sottorappresentazione, in particolare negli sport a prevalenza maschile come il calcio. In Spagna, le risposte rivelano un quadro complesso, con alcuni partecipanti che riferiscono di un ambiente favorevole, mentre altri evidenziano ostacoli significativi per le allenatrici, come pregiudizi di genere, disparità nella progressione di carriera e una percezione generale che favorisce gli allenatori uomini.

L'opinione comune è che, nonostante i progressi compiuti, in particolare per quanto riguarda la sensibilizzazione e l'avvio della discussione, c'è ancora molto lavoro da fare per superare queste barriere radicate e promuovere la parità di genere nel coaching. Affrontare le suddette barriere richiede non solo cambiamenti politici, ma anche un cambiamento culturale che sfidi i tradizionali ruoli di genere e promuova le pari opportunità per le donne nel coaching.

5.4.2. Esempi specifici che riguardano a) associazioni/federazioni sportive e b) istituti scolastici di Cipro, Grecia, Italia e Spagna.

In Grecia e a Cipro, sebbene non siano stati forniti esempi specifici, la maggior parte degli intervistati ha riconosciuto i progressi compiuti negli ultimi anni e ha sottolineato la necessità di un'azione continua per affrontare i pregiudizi di genere e promuovere l'uguaglianza di genere nello sport e nel coaching. A Cipro, è stata fatta un'osservazione sulle politiche che esistono sulla carta ma non vengono attuate in modo efficace, così come è stato chiesto un mentoring più forte e reti di supporto più efficaci per le allenatrici all'interno delle associazioni sportive.

In Italia, le risposte sono state diverse: alcuni intervistati hanno rilevato una mancanza di sostegno istituzionale per le allenatrici e un'insufficiente integrazione delle questioni di genere nei programmi di formazione. Altri hanno evidenziato pregiudizi radicati e la scarsa partecipazione delle donne ai corsi esistenti. In Spagna, c'è stato un notevole contrasto nel

livello di impegno con le iniziative per la parità di genere e anche in questo caso non sono stati citati esempi specifici di ostacoli.

5.5 Suggerimenti e raccomandazioni

5.5.1 Suggerimenti per a) promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno delle associazioni/federazioni e modi per superare le barriere e b) integrare gli aspetti di genere nei corsi e nei curricula educativi a Cipro, Grecia, Italia e Spagna

In tutti e quattro i Paesi, la maggior parte dei partecipanti sottolinea la necessità di un approccio olistico alla promozione della parità di genere nel coaching e concorda sulla necessità e l'importanza di campagne di sensibilizzazione, programmi di formazione e interventi politici all'interno delle organizzazioni sportive e delle istituzioni educative.

L'integrazione delle questioni di genere nei programmi di allenamento e la promozione attiva dei risultati delle allenatrici sono considerati passi essenziali per superare le barriere e promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching sportivo. La maggior parte degli intervistati sottolinea l'importanza di fornire pari opportunità, risorse e sostegno a giocatori e allenatori, sia uomini che donne.

Il coinvolgimento di tutte le parti interessate, dalle federazioni, alle associazioni, alle squadre, agli atleti e agli stessi allenatori, è la chiave del successo e l'attenzione dovrebbe essere rivolta ad affrontare gli stereotipi e a promuovere un ambiente più inclusivo. Secondo un intervistato greco, è importante anche riconoscere che le opinioni dei genitori e della famiglia possono influenzare l'accettazione delle allenatrici.

5.5.2 Risorse o meccanismi di supporto che contribuiscono a promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching all'interno delle organizzazioni/federazioni di Cipro, Grecia, Italia e Spagna

La sensibilizzazione e i modelli di ruolo, il materiale didattico, la cooperazione e la creazione di reti sono le principali risorse e i meccanismi di sostegno proposti a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna, nella convinzione che contribuiranno alla promozione della parità di genere nel coaching all'interno delle organizzazioni e delle federazioni sportive.

Più in dettaglio, viene sottolineata la necessità di risorse educative aggiornate sulle questioni di genere, in particolare in Grecia e a Cipro, e si fa notare che questo materiale dovrebbe essere messo a disposizione dei formatori di coaching per migliorare i loro curricula e promuovere l'uguaglianza di genere. Si raccomanda inoltre di facilitare le opportunità di networking e di formazione, soprattutto all'estero, per rafforzare il ruolo delle allenatrici.

In Italia e Spagna, l'attenzione si concentra sulla promozione del lavoro delle allenatrici di successo e sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo. In Grecia e a Cipro si parla anche del fatto che le federazioni, le associazioni, i club sportivi e i media dovrebbero collaborare per promuovere i risultati delle allenatrici e sfidare gli stereotipi. Anche la Spagna sottolinea l'importanza della leadership e della cultura organizzativa nel plasmare gli atteggiamenti dei giocatori verso la parità di genere.

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

Sulla base delle risposte raccolte in Grecia, Cipro, Italia e Spagna, ecco alcuni argomenti specifici che, secondo gli intervistati, dovrebbero essere inclusi in un corso di coaching sensibile ed equilibrato dal punto di vista del genere per promuovere l'uguaglianza di genere:

- Questioni strutturali e disuguaglianze sistemiche. Riconoscere e comprendere le questioni strutturali è il primo passo per affrontarle, come ad esempio la disparità di trattamento e la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di allenatore e dirigente nello sport.
- Quadri giuridici e politiche che si concentrano sulla parità di diritti e sostengono l'uguaglianza di genere nello sport. La comprensione e la promozione dell'uguaglianza di genere nel coaching e lo sviluppo e l'attuazione di politiche complete a sostegno delle atlete e degli allenatori sono considerati cruciali.
- Questioni di genere specifiche per lo sport. Adattare le questioni di genere alle esigenze e alle sfide specifiche dei diversi sport, nonché affrontare le barriere e le opportunità specifiche dello sport per le allenatrici, può garantire che la formazione sia pertinente e pratica.
- Capacità di leadership, comunicazione e risoluzione dei conflitti. Lo sviluppo delle capacità di leadership è fondamentale per tutti gli allenatori. Inoltre, una comunicazione efficace e inclusiva e la risoluzione dei conflitti sono particolarmente utili per superare le sfide, comprese quelle legate al genere.
- Affrontare gli stereotipi e i pregiudizi culturali: Affrontare e superare gli stereotipi di genere è un passo fondamentale verso la parità di genere. In Italia, gli allenatori suggeriscono di sensibilizzare gli uomini sulle capacità delle donne e di usare un linguaggio inclusivo, mentre in Spagna i partecipanti si concentrano sulla sfida agli stereotipi culturali e sociali che minano il ruolo delle donne nello sport. A Cipro è stata sottolineata la necessità di studi di caso ed esempi reali di allenatori donna di successo per ispirare e incoraggiare le future allenatrici.
- Equilibrio tra lavoro e vita privata. È molto importante discutere delle sfide legate alla conciliazione delle responsabilità familiari con gli impegni professionali e fornire strategie e meccanismi di supporto per aiutare le allenatrici a gestire la situazione.
- Le migliori pratiche delle organizzazioni sportive e dei formatori di coaching di diversi Paesi. Studiare le iniziative di successo in materia di uguaglianza di genere e imparare ad adattare le buone e migliori pratiche ai contesti locali può essere molto utile. È anche importante che i programmi di studio e i corsi includano attività pratiche che presentino prospettive diverse e incoraggino l'esperienza pratica sulle questioni di genere.

5.6 Piani futuri e ulteriore coinvolgimento

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

In tutti e quattro i Paesi c'è un interesse condiviso per un ulteriore coinvolgimento nell'iniziativa SheCOACH, anche se in alcuni Paesi ci sono alcune formalità che devono essere affrontate. La

sensazione generale riflette la volontà di sostenere le iniziative che fanno progredire l'uguaglianza di genere nello sport.

Tutti gli intervistati in Grecia e a Cipro hanno espresso un forte interesse per un ulteriore coinvolgimento, tuttavia alcuni hanno fatto notare che le federazioni sportive, le associazioni e le università pubbliche di solito richiedono procedure specifiche (ad esempio inviti ufficiali per la partecipazione), poiché le decisioni vengono prese dal consiglio dei membri, dalle autorità universitarie, ecc. A Cipro, i partecipanti hanno suggerito di organizzare regolarmente workshop e conferenze per mantenere il coinvolgimento.

In Italia, alcuni allenatori hanno espresso interesse a causa dell'apertura mentale della loro organizzazione, mentre altri hanno indicato l'assenza di barriere alla partecipazione e l'apertura a corsi pertinenti. Gli intervistati spagnoli hanno suggerito strategie per promuovere l'uguaglianza di genere nella pallacanestro attraverso il coinvolgimento nel progetto SheCOACH, sottolineando la necessità di sostenere politiche globali, reti di mentorship e programmi di formazione mirati per sensibilizzare e integrare l'uguaglianza di genere nelle pratiche di coaching.

5.6.2 Obiettivi specifici relativi alla parità di genere nel coaching per il prossimo futuro

Sulla base delle interviste con gli stakeholder e gli esperti in Grecia, Cipro, Italia e Spagna, ecco alcuni obiettivi specifici relativi alla parità di genere nel coaching per il prossimo futuro:

- **Promozione e maggiore copertura mediatica:** Tutti e quattro i Paesi intendono promuovere maggiormente i risultati delle atlete e delle allenatrici e aumentare la copertura mediatica dello sport femminile e delle allenatrici per sfidare gli stereotipi negativi di genere.
- **Più pari opportunità:** Garantire pari opportunità alle donne nel coaching è un obiettivo cruciale. A Cipro è stato anche indicato l'obiettivo di una certa percentuale di donne in posizioni di coaching entro i prossimi cinque anni. È importante stabilire delle metriche di valutazione per valutare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di parità di genere.
- **Più programmi di mentoring e maggiore fiducia:** Le associazioni, le federazioni e i club sportivi vogliono aiutare le allenatrici a sviluppare la loro fiducia. I programmi di mentoring possono fornire sostegno, guida e modelli di riferimento ispirati.
- **Politiche efficaci e monitoraggio continuo:** Promuovere politiche complete che garantiscano l'uguaglianza di genere e le risorse per gli atleti e gli allenatori uomini e donne. Il monitoraggio e la valutazione continui sono necessari per valutare l'efficacia delle politiche nel tempo.
- **Programmi di formazione mirati:** Si sottolinea inoltre la necessità di implementare programmi di formazione e workshop mirati per sensibilizzare gli allenatori sulle questioni relative all'uguaglianza di genere e di integrare moduli relativi al genere nei programmi di certificazione del coaching.

5.7. Sezione Brainstorming (commenti generali e risposte selezionate)

Secondo le risposte fornite a Cipro, Grecia, Italia e Spagna:

- Le donne nel coaching sportivo / Allenatori donne: ... sono considerate necessarie ed eccellenti, particolarmente efficaci nel motivare gli atleti più giovani, anche se la loro presenza è limitata (Grecia e Cipro), ... sono apprezzate per la loro competenza, tenacia e resilienza, e alcuni le considerano indispensabili e un'aggiunta preziosa al coaching (Italia), ... sono considerate "il futuro del coaching", con esempi come Ana Montañana e Becky Hammon (Spagna).
- Uomini nel coaching sportivo / Allenatori maschi: sono visti come dominanti, eccellenti e ricoprono la maggior parte delle posizioni di allenatore, anche se alcuni devono gestire meglio il loro comportamento ed essere meno irascibili (Grecia e Cipro), ... sono più comuni e a volte percepiti come superiori, anche se ci sono pareri contrastanti sulla loro uguaglianza con le donne e sulla necessità che imparino dalle allenatrici donne (Italia), sono riconosciuti, ma c'è un'attenzione alla parità con richieste di pari opportunità e di un trattamento equo per gli allenatori uomini e donne.
- Uguaglianza di genere nel Coaching: è considerata minima, con divari significativi in termini di numero, retribuzione e opportunità. Sono necessari maggiori sforzi per rafforzarla (Grecia), è impegnativa ma cruciale, con raccomandazioni per assunzioni mirate, programmi di mentorship e politiche di tolleranza zero verso la discriminazione di genere (Cipro, Italia e Spagna), Si riconosce che la sua promozione è in aumento, ma resta complessivamente limitata (tutti i Paesi).
- La prima cosa che la mia associazione/federazione/club dovrebbe fare per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching è....: In Grecia, ci sono suggerimenti per continuare il buon lavoro già fatto e migliorare i programmi di formazione, promuovere i risultati di un maggior numero di allenatori donna e aumentare la consapevolezza attraverso eventi e giornate informative. A Cipro, le risposte si concentrano sull'adozione di una politica di tolleranza zero nei confronti della discriminazione di genere, sulla formazione continua e sull'impegno di una leadership visibile verso gli obiettivi di parità di genere. In Italia, i partecipanti sottolineano la necessità di azioni che promuovano modelli di ruolo femminili positivi, di continuare gli sforzi di promozione e di permettere alle allenatrici di gestire gruppi di età superiore. In Spagna le proposte includono l'introduzione di progetti o corsi specifici sull'uguaglianza di genere, la creazione di un comitato per l'uguaglianza di genere, il finanziamento di corsi di coaching per le donne, l'aumento della copertura mediatica e lo studio delle esigenze in materia di uguaglianza di genere.
- La prima cosa che il mio ente di formazione per il coaching dovrebbe fare per promuovere l'uguaglianza di genere nel coaching attraverso i nostri corsi/curricula è....: In Grecia, la discussione dovrebbe iniziare con l'uguaglianza nello sport e poi concentrarsi sul coaching, mentre è anche fondamentale cercare la cooperazione e le azioni congiunte, con alcuni che stanno già facendo passi in questa direzione. A Cipro, l'accento è posto sul dialogo continuo, sull'educazione e su workshop regolari per affrontare i pregiudizi

consci e inconsci. In Italia, le risposte includono l'integrazione delle questioni di genere nei programmi di studio, la promozione di esempi inclusivi e l'offerta di corsi specifici sulla parità di genere. Infine, in Spagna, i suggerimenti includono l'introduzione di corsi o progetti sull'uguaglianza di genere, la creazione di un comitato per l'uguaglianza di genere, il finanziamento di corsi per allenatori donne e la sensibilizzazione all'interno dei club e delle federazioni sportive.

6. Conclusioni finali e raccomandazioni a livello transnazionale

Il ruolo degli allenatori è essenziale per lo sviluppo fisico e mentale degli atleti, oltre che per la loro formazione, con l'obiettivo di promuovere il loro benessere generale, migliorare le loro prestazioni e instillare valori come il lavoro di squadra, la disciplina e il fair play. SheCOACH è un'iniziativa multi-stakeholder che mira a **contribuire all'uguaglianza di genere nel coaching sportivo, promuovendo la partecipazione delle donne alla formazione degli allenatori (di basket)** in Grecia, Cipro, Italia e Spagna.

Questo rapporto, sotto forma di pubblicazione elettronica (D2.3):

a) riassume i principali risultati della ricerca primaria condotta a Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna, presentati nei quattro corrispondenti rapporti nazionali SheCOACH (D2.2), e

b) fornisce raccomandazioni per le azioni e le misure da adottare da parte di chi si occupa di formazione e qualificazione nel settore del coaching (basket) per colmare le lacune in termini di consapevolezza e conoscenza per l'integrazione della dimensione di genere nei curricula e nei programmi di formazione del coaching.

La ricerca primaria SheCOACH è stata condotta da aprile a giugno 2024 e si è rivolta a professionisti di federazioni nazionali o regionali di pallacanestro - e di altri sport -, associazioni e club sportivi, nonché a professionisti di enti di formazione che offrono corsi di coaching e ad altri soggetti interessati.

Il questionario online del progetto è stato distribuito a tutti i membri e alle reti dei partner esecutivi nei Paesi citati e sono state raccolte in totale 413 risposte. Inoltre, tutti i partner esecutivi hanno condotto un totale di 20 interviste approfondite - 5 ciascuno - con i principali stakeholder del settore sportivo.

Con una media transnazionale dell'82% degli intervistati che ha confermato che il sondaggio online di SheCOACH ha offerto loro "spunti di riflessione" e li ha aiutati ad ampliare la loro visione sull'uguaglianza di genere nel coaching, la partnership di SheCOACH è fiduciosa che il progetto stia già avendo un impatto significativo dalla sua prima fase, incoraggiando gli stakeholder a riflettere più a fondo sulle questioni relative all'uguaglianza di genere, il che rappresenta il primo passo positivo verso il cambiamento nel settore dello sport.

I suggerimenti e le raccomandazioni di SheCOACH a livello transnazionale costituiranno la base per lo sviluppo del Work Package 3, che comprenderà il programma di sviluppo delle capacità di SheCOACH (D3.1) e la piattaforma di e-learning SheCOACH (D3.2), che mirano a integrare la dimensione di genere nei curricula di coaching e a sviluppare moduli specializzati e materiali di formazione per i fornitori di formazione di coaching. Il WP3 comprenderà anche il pilotaggio e la valutazione di questo programma di sviluppo delle capacità e un relativo rapporto di valutazione (D3.3).

Va notato che il sondaggio online SheCOACH e i metodi di intervista approfondita utilizzati in questo progetto sono di natura esplorativa e il campione non è rappresentativo dell'intera popolazione interessata in tutti e quattro i Paesi. Tuttavia, nonostante le limitazioni, i risultati

della ricerca quantitativa e qualitativa a livello transnazionale possono fornire una ricca panoramica e devono essere interpretati di conseguenza.

I risultati chiave, le conclusioni e le raccomandazioni più importanti a livello transnazionale, basati sulla ricerca primaria condotta da SheCOACH, sono riassunti nelle pagine seguenti:

6.1 Principali conclusioni della ricerca SheCOACH

La ricerca SheCOACH, condotta in Grecia, Cipro, Italia e Spagna, mette in luce sfide comuni e uniche per la parità di genere nel coaching sportivo, in particolare nella pallacanestro. I vari temi comuni e le barriere che emergono dimostrano chiaramente il persistere di un divario di genere nella professione di allenatore e la necessità di un'azione coordinata a livello nazionale e transnazionale.

Disuguaglianza di genere e sottorappresentazione delle allenatrici: A Cipro, in Grecia, in Italia e in Spagna, vi è una chiara sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di allenatore in tutti gli sport "tradizionalmente maschili", ma anche in altri. L'attività di allenatore di pallacanestro rimane dominata dagli uomini in tutti e quattro i Paesi e, nonostante i progressi, gli allenatori maschi occupano ancora la maggior parte delle posizioni dirigenziali anche nei campionati femminili. Sebbene la discriminazione di genere non sia sempre evidente, le barriere sistemiche - come i pregiudizi istituzionali o inconsci, le norme culturali e la mancanza di accesso alle risorse, ai finanziamenti, alla visibilità e alle opportunità di avanzamento di carriera - continuano a limitare i progressi delle donne nelle posizioni di allenatore.

Consapevolezza e familiarità vs. formazione e azione: Sebbene vi sia un alto livello di familiarità con il concetto di uguaglianza di genere nel coaching, il divario significativo tra l'alto livello di consapevolezza e la bassa partecipazione alla relativa formazione solleva dubbi sull'effettivo livello di conoscenza dei partecipanti. Inoltre, nonostante la crescente consapevolezza delle questioni legate alla parità di genere nel coaching sportivo, questa non sempre si traduce in azioni concrete. Molte federazioni sportive, associazioni e club sono consapevoli dell'importanza di promuovere l'uguaglianza di genere, ma non dispongono dei piani strategici, delle politiche e delle risorse necessarie per attuare interventi efficaci.

Barriere socio-culturali e istituzionali: Le norme socioculturali e i pregiudizi istituzionali sono ostacoli fondamentali al raggiungimento della parità di genere nel coaching. I ruoli tradizionali di genere, perpetuati dai valori patriarcali, limitano le opportunità delle donne e rafforzano gli stereotipi che minano il loro potenziale come allenatori. Questi ostacoli sono rafforzati dalle barriere istituzionali e dalla discriminazione di genere, tra cui la mancanza di sostegno per le allenatrici, l'accesso limitato alle opportunità di leadership e la mancanza di modelli di ruolo in posizioni di coaching di alto livello.

Necessità di strategie e politiche efficaci per la parità di genere: I risultati evidenziano la necessità per le organizzazioni sportive e gli istituti di formazione al coaching di sviluppare e attuare strategie e politiche complete, proattive e olistiche per promuovere la parità di genere nel coaching sportivo. Queste strategie dovrebbero includere lo sviluppo di chiare politiche per l'uguaglianza di genere, l'integrazione delle questioni di genere nella formazione e nei programmi di coaching e la promozione dei risultati delle donne nello sport. Sono inoltre necessarie iniziative mirate per affrontare le barriere specifiche che le donne devono affrontare, come l'equilibrio tra lavoro e vita privata, il divario retributivo tra i sessi e l'accesso a maggiori opportunità di sviluppo professionale.

Importanza della rappresentazione mediatica e dei modelli di ruolo: Il lavoro e i risultati delle allenatrici non sono sufficientemente promossi, con conseguente mancanza di modelli positivi. La mancanza di una rappresentazione pubblica equa, equilibrata e imparziale perpetua un ciclo in cui le future generazioni di giocatrici e allenatrici hanno meno esempi a cui guardare, limitando potenzialmente le loro aspirazioni e opportunità nel settore.

Le sessioni di brainstorming sia nel sondaggio online che nelle interviste approfondite hanno fornito un feedback prezioso, che ha portato alle seguenti conclusioni:

Le donne nel coaching...: Nel complesso, le risposte riflettono il riconoscimento delle barriere significative affrontate dalle allenatrici, ma anche l'apprezzamento delle loro capacità e del loro potenziale. Esiste una richiesta transnazionale di maggiore uguaglianza, rispetto e opportunità per le donne nel coaching, nonché la necessità di sfidare e superare i pregiudizi sociali e culturali esistenti che ostacolano il progresso delle donne. Per ottenere un ambiente di coaching più inclusivo, è essenziale promuovere le pari opportunità, riconoscere i risultati delle donne e sfidare gli stereotipi che continuano a limitare la partecipazione e il potenziale delle allenatrici.

Gli uomini nel coaching...: Il feedback di tutti e quattro i Paesi conferma ancora una volta il fatto che il coaching (di pallacanestro) è dominato dagli uomini e che gli uomini spesso hanno più potere, privilegi e opportunità come allenatori rispetto alle donne. Mentre gli allenatori maschi sono generalmente considerati competenti e impegnati, ci sono notevoli critiche sul modo in cui trattano le allenatrici femmine, che in molti casi riproduce stereotipi "vecchio stile". Tuttavia, c'è anche ottimismo sul fatto che gli allenatori uomini possano svolgere un ruolo cruciale nella promozione dell'uguaglianza di genere, se sono disposti a riconoscere e sfidare gli stereotipi e i pregiudizi e a sostenere le donne per promuovere un ambiente di coaching più inclusivo.

Uguaglianza di genere nel coaching....: Le risposte riflettono un panorama complesso in cui l'uguaglianza di genere nel coaching è ampiamente riconosciuta come importante e necessaria, ma deve affrontare sfide e resistenze significative, e in alcuni casi è addirittura definita "impossibile" o "utopica". Il raggiungimento di una vera parità di genere nel coaching richiede un "cambiamento culturale" e sforzi dedicati e coordinati per affrontare le barriere e le sfide, promuovere l'inclusività e garantire che le opportunità siano basate sul merito piuttosto che sul genere.

Molti altri commenti raccolti in diverse parti della ricerca primaria in tutti e quattro i Paesi confermano la necessità di promuovere la parità di genere nel coaching. Molti partecipanti parlano della necessità di pari opportunità e di sostegno per le donne nel coaching, mentre alcuni esprimono preoccupazione per una "parità forzata" senza valore. Le risposte "aperte" evidenziano ancora una volta le sfide esistenti per le allenatrici a Cipro, in Grecia, Italia e Spagna, tra cui stereotipi, pregiudizi sociali, mancanza di riconoscimento e disparità di trattamento. Si chiede un cambiamento socio-culturale più ampio, più iniziative educative e un sostegno sistemico più efficace. Nel complesso, i commenti aggiuntivi evidenziano la necessità di un'inclusione autentica e basata sul merito, riconoscendo al contempo il duro lavoro che è ancora necessario per raggiungere questo obiettivo.

Suggerimenti chiave dei partecipanti al sondaggio SheCOACH che devono essere presi in considerazione:

- **Priorità allo sviluppo delle politiche:** A livello transnazionale c'è un forte consenso sulla necessità di impegni ufficiali, strutturati e aggiornati per la parità di genere.

- Definire obiettivi chiari e affrontare i pregiudizi: È assolutamente necessario fissare obiettivi specifici, misurabili, realizzabili, realistici e vincolati nel tempo (S.M.A.R.T) e affrontare ostacoli culturali e istituzionali profondamente radicati.
- Collaborazione e pratiche condivise: Si raccomanda vivamente di condividere le migliori pratiche e di mettere in comune le risorse per raggiungere obiettivi comuni di uguaglianza di genere.
- Ambienti di sostegno, pari opportunità, reclutamento equo, equilibrio tra lavoro e vita privata e linguaggio: Anche questi aspetti sono considerati fondamentali per creare un ambiente equo, inclusivo e accogliente per le donne nel coaching.
- Formazione specializzata e allocazione delle risorse: Riflettono la necessità di interventi mirati e di investimenti sostenuti per promuovere un cambiamento significativo.
- Ricerca e azione basata sull'evidenza: Nel perseguire l'uguaglianza di genere nel coaching, il processo decisionale basato sull'evidenza è di fondamentale importanza.

6.2 Raccomandazioni di SheCOACH per i fornitori di formazione e qualifiche di coaching

Le seguenti raccomandazioni possono guidare i fornitori di formazione e qualifiche di coaching nella progettazione, nello sviluppo, nell'erogazione e nella valutazione dei programmi di formazione e di altre attività e misure correlate. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza, la conoscenza e la pratica del mainstreaming di genere, con il risultato di un ambiente di coaching più inclusivo ed equo.

L'uguaglianza di genere come impegno autentico nell'ambito di un approccio olistico:

L'uguaglianza di genere nel coaching deve essere trattata come un impegno reale, non come uno sforzo superficiale o isolato, o addirittura come una strategia di marketing o uno strumento per aiutare le organizzazioni sportive e le istituzioni educative a soddisfare gli standard normativi. Deve andare oltre il semplice aumento del numero di donne nei programmi di formazione per allenatori, anche se questi numeri sono importanti indicatori di progresso. La questione deve essere affrontata in modo completo e olistico, partendo dall'educazione generale, passando per una maggiore attenzione all'educazione sportiva e includendo poi le questioni specifiche del coaching. È importante adottare un approccio orizzontale nei curricula sportivi, ma anche includere questioni specifiche di genere in seminari specializzati, programmi di formazione e curricula di coaching.

Assegnazione di risorse per il mainstreaming di genere e per le iniziative di uguaglianza di genere:

L'assegnazione di risorse specifiche - umane e materiali - è il primo passo per il successo dello sviluppo e della sostenibilità dei programmi di formazione sulla parità di genere. Ciò include non solo risorse finanziarie e materiali, ma anche personale esperto e tempo. L'istituzione di un comitato per l'uguaglianza di genere all'interno dei fornitori di formazione al coaching - se non esiste già - è fondamentale per garantire che le questioni di genere siano affrontate in modo coerente e integrate in tutti gli aspetti della formazione al coaching. Questo comitato o gruppo agirà come organo dedicato, responsabile della supervisione, della progettazione e dell'attuazione della politica di parità, del monitoraggio dei progressi, della valutazione e dell'aggiornamento del curriculum di coaching, ecc.

Ricerca e raccolta dati: I formatori dovrebbero condurre ricerche primarie o secondarie per identificare le barriere, le sfide e le esigenze formative specifiche legate al genere all'interno della comunità dei formatori sportivi e utilizzare le evidenze basate sui dati per progettare programmi di formazione che affrontino efficacemente le questioni più urgenti legate al genere.

Progettazione e attuazione di un curriculum inclusivo e sensibile alle questioni di genere: Un piano di studi inclusivo, che si basa sull'uguaglianza di genere, incorpora consapevolmente i principi dell'uguaglianza di genere e dell'inclusività in tutti gli aspetti dell'insegnamento e dell'apprendimento e garantisce che le considerazioni di genere siano integrate in tutte le materie e le attività educative. Gli enti di formazione devono adoperarsi per garantire che tutti i materiali e le risorse dei corsi e le attività riflettano prospettive diverse e sensibili al genere. L'uso di un linguaggio inclusivo, di pratiche che tengano conto del genere e di esempi di formatrici di successo sono essenziali.

Moduli mirati e completi sulla parità di genere: I formatori di coaching dovrebbero includere nei curricula di coaching anche moduli specifici che trattino le questioni chiave relative alla parità di genere, come la definizione, le barriere e i benefici della parità di genere, in particolare i pregiudizi inconsci e gli stereotipi di genere, il quadro giuridico della parità di genere, ecc. I metodi di apprendimento interattivi ed esperienziali, come i giochi di ruolo e i casi di studio, sono fortemente incoraggiati per coinvolgere i partecipanti e approfondire la loro comprensione.

Valutazione, revisione e aggiornamento: i programmi di formazione di successo incorporano metodi di valutazione efficaci per valutare la comprensione dei discenti e utilizzare il feedback per migliorare continuamente il curriculum e affrontare le lacune di conoscenza. È essenziale che i fornitori di formazione sportiva rivedano e aggiornino regolarmente i programmi di studio per garantire la pertinenza e l'allineamento con le esigenze dei discenti, gli sviluppi attuali e le migliori pratiche in materia di parità di genere nello sport e nel coaching.

Incentivi alla partecipazione o addirittura formazione obbligatoria: Le opportunità di sviluppo professionale continuo incentrate sulla parità di genere potrebbero includere corsi per principianti o avanzati, seminari e webinar. Ove opportuno, i fornitori di formazione al coaching dovrebbero includere nei programmi di certificazione di coaching una formazione e dei workshop facoltativi o obbligatori sulla parità di genere per tutti i partecipanti, e offrire accreditamenti, premi di riconoscimento o altri incentivi per incoraggiare la partecipazione.

Collaborazione con esperti di parità di genere e con educatrici e mentori donne: Il coinvolgimento di esperti di parità di genere, organizzazioni e gruppi di advocacy nella progettazione e nell'erogazione di curricula di formazione al coaching o anche di singoli corsi può garantire una struttura completa e contenuti di alta qualità. Inoltre, il reclutamento di (più) educatori, formatori e mentori di sesso femminile può contribuire a un impatto più positivo della parità di genere in azione.

Campagne di sensibilizzazione: L'uso di vari canali di comunicazione, come siti web, social media, newsletter, workshop, giornate informative, conferenze, ecc. dovrebbe essere utilizzato per raggiungere un pubblico più ampio e sensibilizzare la comunità dei coach per sottolineare l'importanza della parità di genere e incoraggiare la partecipazione alle opportunità di formazione disponibili. La valorizzazione delle storie di successo e dei modelli di ruolo all'interno della comunità dei coach può svolgere un ruolo chiave nel garantire il successo di queste campagne.

Ad esempio, una campagna di sensibilizzazione mirata potrebbe essere una "Settimana della parità di genere nel coaching" o un mese con workshop, seminari e discussioni pubbliche condotte da coach donne di successo.

Difesa delle politiche per l'uguaglianza di genere nel coaching: i formatori di coaching dovrebbero collaborare con gli organi di governo dell'istruzione e dello sport a livello nazionale e internazionale per garantire che l'uguaglianza di genere sia una priorità negli standard di certificazione del coaching e nel quadro generale del coaching sportivo. Sostenendo efficacemente l'uguaglianza di genere nella certificazione di coaching e collaborando con gli organi di governo dello sport, i formatori di coaching possono contribuire a un cambiamento sistemico che sosterrà lo sviluppo di un ambiente di coaching più equo e inclusivo e garantirà un cambiamento sistemico a lungo termine all'interno del settore sportivo.

6.3 Raccomandazioni di SheCOACH per la collaborazione e l'azione transnazionale

Gli sforzi collaborativi e transnazionali e le azioni congiunte, soprattutto nell'ambito di progetti finanziati dall'UE come SheCOACH, possono affrontare efficacemente l'integrazione di genere nell'educazione sportiva e contribuire a colmare il divario di genere nel coaching sportivo. È evidente la necessità di iniziative più proattive e strutturate per affrontare le questioni relative all'uguaglianza di genere, insieme a una maggiore consapevolezza e al riconoscimento delle potenziali barriere esistenti. La condivisione di esperienze, strategie e buone pratiche tra i diversi Paesi, nel nostro caso Grecia, Cipro, Italia e Spagna, può far progredire in modo significativo l'uguaglianza di genere, promuovendo la cooperazione tra federazioni, associazioni, club sportivi e fornitori di istruzione e formazione in materia di coaching.

Politiche transnazionali per la parità di genere: Un quadro aggiornato, completo e unificato per l'uguaglianza di genere nell'educazione sportiva e nel coaching, che possa essere adattato alle esigenze e ai contesti specifici di ciascun Paese, può avere un impatto significativo. Tale quadro dovrebbe includere chiare linee guida per promuovere l'uguaglianza di genere, affrontare le barriere sistemiche e garantire pari opportunità per le donne nel coaching.

Piani per la parità di genere: Tali piani sono essenziali per le autorità sportive, le organizzazioni e i club sportivi e le istituzioni educative sportive e dovrebbero includere misure concrete e obiettivi chiari in settori quali la cultura organizzativa, l'equilibrio di genere nella leadership, l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento, le misure contro la violenza di genere, ecc.

Integrazione della dimensione di genere nella formazione dei coach: Garantire che le tematiche di genere siano pienamente integrate nei programmi di coaching a tutti i livelli di istruzione e formazione in tutti i Paesi può davvero promuovere l'uguaglianza di genere nello sport e favorire un ambiente di coaching effettivamente inclusivo. Le questioni chiave che devono essere affrontate includono la definizione dei concetti principali, il riconoscimento e l'affronto delle barriere sistemiche, la sfida agli stereotipi, la lotta ai pregiudizi e alle discriminazioni di genere, la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata e la promozione di stili di comunicazione e di leadership inclusivi.

Sostegno e promozione di modelli femminili e coinvolgimento dei media: Gli sforzi transnazionali e collaborativi per evidenziare e celebrare il lavoro e i risultati delle allenatrici in tutti e quattro i Paesi, utilizzando campagne sui social media e lavorando anche con giornalisti e media affermati per ottenere un maggiore riconoscimento pubblico, possono contribuire a sfidare gli stereotipi e a fornire modelli di ruolo visibili e positivi per la futura generazione di allenatrici.

Rafforzamento della collaborazione e del networking: Una forte cooperazione tra federazioni sportive, associazioni, club e istituzioni educative a livello nazionale e transnazionale può portare ad azioni più solide ed efficaci. La creazione di reti per iniziative congiunte e lo sviluppo di piattaforme e forum di discussione in cui scambiare materiale utile e buone pratiche e discutere le idee possono effettivamente promuovere la parità di genere nel coaching. In questo contesto, un monitoraggio e una valutazione regolari dei progressi e dell'efficacia delle politiche e delle iniziative per la parità di genere possono contribuire a garantire che le strategie portino a risultati tangibili e positivi.

Affrontando questi problemi in modo collettivo e strategico, Grecia, Cipro, Italia e Spagna possono fare una differenza significativa nel raggiungimento della parità di genere nel coaching sportivo e dare un esempio positivo ad altri Paesi.

Riferimenti

SheCOACH: Parità di genere nel coaching - D2.2. *Rapporto nazionale, Cipro (2024)*. Partner responsabile: Federazione di pallacanestro di Cipro. Numero di progetto: - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Numero progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu

SheCOACH: Parità di genere nel coaching - D2.2. *Rapporto nazionale, Grecia (2024)*. Partner responsabile: Symplexis in collaborazione con l'Associazione greca degli allenatori di pallacanestro. Numero di progetto: - SheCOACH Numero progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu

SheCOACH: Parità di genere nel coaching - D2.2. *Rapporto nazionale, Italia (2024)*. Partner responsabile: L'ORMA. Numero di progetto: - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-20. Numero progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu

SheCOACH: Parità di genere nel coaching - D2.2. *Rapporto nazionale, Spagna (2024)*. Partner responsabile: Universidad de Murcia in collaborazione con la Federación de Baloncesto de Castilla La Mancha. Numero di progetto: Numero progetto: 101133095 - SheCOACH - ERASMUS-SPORT-2023. Sito web: www.shecoach.eu