

Gender Equality Charter

All forms of discrimination and prejudice relating to sex, race, colour, ethnic and social background, genetic characteristics, language, religion or beliefs, political opinion or any other opinion, belonging to a national minority, fortune, birth, disability, age, sexual orientation or socio-economic status should be eliminated within the framework of the UCI and organisations working for, and associated with, the UCI.

Specific to this Charter, equality between women and men is a fundamental right and is at the heart of the UCI's efforts to achieve gender equality within cycling. Gender equality means that women and men, and girls and boys, enjoy the same rights, resources, opportunities and protections. It does not require that girls and boys, or women and men, be the same, or that they be treated exactly alike.

In order to promote and achieve gender equality in Cycling, the UCI has established a Gender Equality Charter which will include policies to remove all forms of gender-based discrimination and bias. This approach is in line with the IOC's agenda 2020 for the development of Gender Equality.

The scope of the policies under the Charter will encompass: the evolution of the sport of cycling across all disciplines to improve and increase participation, performance and conditions for women athletes, retirement from professional careers for women athletes, development of women's cycling among National Federations, increasing the representation and contribution of women in cycling governance, administration and technical roles.

UCI Administration Policy

1. Background

In alignment with the work being undertaken by the International Olympic Committee, the UCI is committed to promoting the involvement of women in the governance of cycling, to promote equal opportunities, parity in the workplace and the fight against all forms of discrimination.

Convinced that diversity brings higher standards of welfare and performance to the company, its employees and its stakeholders, the UCI wishes to develop an inclusive culture in favour of gender equality.

2. Scope

The UCI has committed to establishing an internal policy in order to improve gender equality outcomes within and throughout its own administration.

Once established the UCI will among the leading IF to take a clear and documented position to ensure gender equality within and throughout its administration.

3. Policy Statements

To do this, the UCI aims to:

- Set up a constant review of recruitment processes to eliminate conscious and subconscious gender bias;

- Establish a programme to foster female talents in order to promote women's access to positions of responsibility;
- Define and implement a fair remuneration policy;
- Ensure equal opportunity and treatment in the evolution of careers;
- Guarantee equal opportunities and rights for access to employment and mobility;
- Implement measures to prevent moral and sexual harassment;
- Ensure mutual respect between the sexes and to fight stereotypes and all forms of discrimination;
- Promote and improve the gender balance in positions at all levels through gender neutrality and gender equity practices.

Charte de l'égalité hommes/femmes

Toutes les formes de discrimination et de préjugés relatifs au sexe, à la race, à la couleur, à l'origine ethnique et sociale, aux caractéristiques génétiques, à la langue, à la religion ou aux convictions, aux opinions politiques ou à toute autre opinion l'orientation ou le statut socio-économique devraient être éliminés dans le cadre de l'UCI et des organisations travaillant pour et avec l'UCI.

Spécifique à cette Charte, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et est au cœur des efforts de l'UCI pour réaliser l'égalité des genres dans le cyclisme. L'égalité des sexes signifie que les femmes et les hommes, ainsi que les filles et les garçons, jouissent des mêmes droits, ressources, opportunités et protections. Il ne nécessite pas que les filles et les garçons, ou les femmes et les hommes, soient identiques, ou qu'ils soient traités de la même manière.

Afin de promouvoir et de réaliser l'égalité des sexes dans le cyclisme, l'UCI a établi une Charte de l'égalité des sexes qui inclura des politiques visant à éliminer toutes les formes de discrimination et de préjugés sexistes. Cette approche est conforme à l'agenda 2020 du Comité International Olympique pour le développement de l'égalité des genres.

La portée des politiques de la Charte englobera : l'évolution du sport cycliste dans toutes les disciplines pour améliorer et augmenter la participation, la performance et les conditions pour les athlètes féminines, la retraite des carrières professionnelles pour les athlètes féminines, le développement du cyclisme féminin parmi les fédérations nationales, l'augmentation de la représentation et de la contribution rôles administratifs et techniques.

Politique d'égalité entre femmes et hommes dans l'administration de l'UCI

1. Contexte

Conformément aux travaux du Comité International Olympique, l'UCI s'engage à promouvoir l'implication des femmes dans la gouvernance du cyclisme, à promouvoir l'égalité des chances, la parité sur le lieu de travail et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Convaincue que la diversité apporte des niveaux plus élevés de bien-être et de performance à l'institution, ses employés et ses parties prenantes, l'UCI souhaite développer une culture inclusive en faveur de l'égalité des genres.

2. Objectifs

L'UCI s'est engagée à mettre en place une politique interne afin d'améliorer les résultats de l'égalité des genres au sein même de sa propre administration.

Une fois celle-ci établie, l'UCI sera parmi les premières Fédérations Internationales à prendre une position claire et documentée pour assurer l'égalité des sexes au sein de son administration

3. Principes de cette politique

Pour ce faire, l'UCI vise à :

- Mettre en place une revue constante des processus de recrutement pour éliminer les préjugés sexistes conscients et subconscients ;
- Établir un programme pour encourager les talents féminins afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilités ;
- Définir et mettre en œuvre une politique de rémunération équitable ;
- Assurer l'égalité des chances et de traitement dans l'évolution des carrières ;
- Garantir l'égalité des chances et des droits pour l'accès à l'emploi et la mobilité ;
- Mettre en œuvre des mesures pour prévenir le harcèlement moral et sexuel ;
- Assurer le respect mutuel entre les sexes et lutter contre les stéréotypes et toutes les formes de discrimination ;
- Promouvoir et améliorer l'équilibre entre les sexes dans les positions à tous les niveaux grâce à des pratiques de neutralité sexuelle et d'équité entre les sexes.