

Overskrift 5.2 LGBTQIA+

1. Definition

At omfavne diversitet i ledelsen er afgørende for at tiltrække en bred talentmasse og derved bidrage til en organisations succes og vækst. At tage fat på spørgsmål relateret til seksuel og kønsidentitet, udtryk og kønsvariationer er afgørende for at demonstrere en forpligtelse til socialt ansvar og tilpasse sig en bredere menneskerettigheds- og ligestillingsindsats. LGBTQIA+ – der omfatter lesbiske, homoseksuelle, biseksuelle, transkønnede, queer, spørgende, interseksuelle, aseksuelle og andre identiteter – repræsenterer et bredt spektrum af køn og seksuelle identiteter. At anerkende og respektere disse identiteter inden for sportsorganisationer er afgørende for at fremme et inkluderende miljø, der fremmer en følelse af at høre til og forbedrer organisationskulturen.

For at forhindre og adressere diskrimination mod LGBTQIA+-individer skal sportsorganisationer indarbejde eksplicitte ikke-diskrimineringspolitikker. På trods af eksisterende udfordringer såsom vedvarende diskrimination og intolerance i sportsmiljøet, er disse politikker afgørende for at sikre retfærdig behandling og inklusivitet. Debatten i sport fokuserer ofte på transkønnede atleter og testosterons indvirkning på præstation, et emne, der mangler videnskabelig konsensus og ofte politiseres. Dette snævre fokus overser imidlertid den bredere involvering af LGBTQIA+-personer på tværs af alle områder af sportsorganisationer, som er tæt forbundet med antidiskrimination og menneskerettighedsprincipper.

Ændring af demografi påvirker mangfoldigheden på arbejdspladsen, som i stigende grad beskyttes af lovgivning, der forbyder diskrimination på grund af køn, alder, race, handicap og andre egenskaber. Sportsorganisationer er underlagt disse love, som sikrer retfærdighed og lighed i ansættelsespraksis. Proaktive ansættelsesstrategier sigter mod at øge mangfoldigheden i organisationer og udnytte fordelene ved forskellige perspektiver, kreativitet og problemløsningssevner. Diversitet øger også forståelsen af markedspladsen, hvilket gør det muligt for organisationer bedre at betjene en mangfoldig kundebase.

Effektiv mangfoldighedstræning er afgørende for at uddanne medarbejdere og frivillige i mangfoldighedsrelaterede emner, og hjælpe dem med at forstå og positivt engagere sig i mangfoldighed på arbejdspladsen. Denne uddannelse bør skræddersyes til organisationens specifikke behov med fokus på de mest relevante emner, såsom diskrimination eller intolerance. En foreløbig behovsanalyse identificerer disse nøglespørgsmål og sikrer, at uddannelsen er relevant og effektiv. Diversitetstræning bør tilskynde individer til at reflektere over deres forskelligheder som aktiver for organisationen, udvikle færdigheder til at håndtere mangfoldighed og fokusere på holdningsændringer. Opfølgende vurderinger er afgørende for at evaluere træningens effektivitet og fremme overførsel af læring, hvilket sikrer et støttende miljø for varig forandring.

2. Ideelt scenarie

Ildrætsorganisationer fremmer aktivt inkluderende miljøer, der anerkender og respekterer individers seksuelle orientering, og derved forbedrer organisationens kultur og fremmer et stærkt tilhørsforhold. Ved at omfavne mangfoldighed i ledelsen tiltrækker disse organisationer en bred vifte af talenter, der

bidrager til deres samlede succes og vækst. At tage fat på spørgsmål relateret til seksuel orientering demonstrerer også en forpligtelse til social ansvarlighed, i overensstemmelse med en bredere indsats for at fremme menneskerettigheder og ligestilling. Organisationer vedtager og fremmer aktivt LGBTQIA+ inklusionsinitiativer året rundt, undgår opfattelser af "pride washing" og sikrer kontinuerlig støtte til LGBTQIA+ medlemmer. De gennemgår og opdaterer regelmæssigt politikker for at fjerne barrierer for fuld deltagelse, samtidig med at de leverer gennemsigtige, årlige rapporter om fremskridt og udfordringer relateret til LGBTQIA+-inkludering. Kommunikationsstrategier er omhyggeligt udformet til at være fri for diskriminerende sprog, med regelmæssig træning til alle medarbejdere og frivillige. LGBTQIA+-emner og -begivenheder fremhæves konsekvent gennem interne kommunikationsplaner, og lederskab går offentligt ind for inklusion. Anerkendelse og synlighed er nøglekomponenter, med platforme for LGBTQIA+-medlemmer til at forbinde og mentorprogrammer for at støtte deres karriereudvikling. Faciliteterne er tilpasset til at være fuldt tilgængelige og imødekommende, og partnerskaber med LGBTQIA+-organisationer hjælper med yderligere at integrere inkluderende praksis på tværs af alle aspekter af organisationen.

3. Risici

- Mishandling, diskrimination og udelukkelse af enkeltpersoner.
- Retsager om forskelsbehandling eller udfordringer baseret på menneskerettighedskrænkelser og skade på offentligt omdømme.
- Negativ indvirkning på mangfoldighed og inklusion ved at negligere LGBTQIA+ perspektiver i regeringsførelse.
- Tab af tillid og støtte fra interessenter.
- Talentdræning på grund af LGBTQIA+-personer, der vælger ikke at deltage eller ansøge om en organisation, der ikke aktivt fremmer inklusivitet, hvilket resulterer i tab af talent, frivillige, sponsorer og støtter.

4. Instrumenter og nøgleelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøgleelementer</i>
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Fremme lighed, mangfoldighed og inklusion på tværs af alle organisatoriske operationer. • Gennemgå regelmæssigt for at identificere og fjerne eventuelle barrierer, der kan forhindre LGBTQIA+-personer i at deltage fuldt ud. • Overvåg implementeringen af mangfoldighedspolitikken og evaluer praksis for at sikre, at de effektivt opfylder behovene hos LGBTQIA+-medlemmer.
Strategisk plan	<ul style="list-style-type: none"> • Installation af et klagesystem for observeret uredelighed. • Udpeg en person til at handle • Leverer årlige rapporter, der beskriver fremskridt.
Meddelelse	<ul style="list-style-type: none"> • Revidere retningslinjer til fordel for inkluderende sprog.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsplan fokuserede specifikt på LGBTQIA+-emner, begivenheder og oplysningsinitiativer for at holde personalet informeret og engageret. • Offentligt fortaler for LGBTQIA+-inkludering gennem udtalelser fra ledelse, deltagelse i offentlige diskussioner og organisatoriske budskaber.
--	---

5. Eksempler på god praksis

Eksempel "Rammepolitik"

Organisation: Den Internationale Olympiske Komité (IOC)

Beskrivelse: IOC's ramme om retfærdighed, inklusion og ikke-diskrimination på grundlag af kønsidentitet og kønsvariationer er udviklet i samråd med atleter og berørte interessenter. Den søger at tilbyde vejledning til IF'er om, hvordan de kan udforme berettigelseskriterier, der fungerer for deres sport/kontekst, samtidig med at der tages hensyn til retfærdighed, inklusion og ikke-forskelsbehandling og fremmer et sikkert og indbydende miljø for alle, og anerkender den centrale rolle, berettigelseskriterierne spiller for at sikre retfærdighed. , især inden for organiseret idræt på højt niveau i kategorien kvinder. Det er anerkendt, at det er inden for hver sportsgren og dens styrende organs kompetence at afgøre, hvordan en atlet kan blive uforholdsmæssig fordelagtig sammenlignet med jævnaldrende. Derfor er formålet med rammen at tilbyde idrætsorganer en 10- principper tilgang til at hjælpe dem med at udvikle kriterierne. Disse 10 principper bør betragtes samlet og er inklusion, forebyggelse af skade, ikke-forskelsbehandling, retfærdighed, ingen formodning om fordele, evidensbaseret tilgang, forrang for sundhed og kropslig autonomi, interessentcentreret tilgang, ret til privatliv og periodisk gennemgang .

Yderligere oplysninger:

[IOC udgiver Framework on Fairness, Inclusion and Non-diskrimination på grundlag af kønsidentitet og kønsvariationer - Olympic News \(olympics.com\)](#)

[Bevarelse af retfærdighed og forebyggelse af skade og samtidig sikring af inklusion og ikke-diskriminering på tværs af præsentationen af den olympiske bevægelse til W&S og atleternes kommissionsformænd og næstformænd \(olympics.com\)](#)

[IOC-Framework-Fairness-Inclusion-Non-discrimination-2021.pdf \(olympics.com\)](#)

Eksempel "Kvalificeringsregler for transkønnede atleter"

Organisation: World Athletics

Beskrivelse: World Athletics "Eligibility Regulations for Transgender Athletes," gældende fra 31. marts 2023, skitserer regler for transkønnede atleters deltagelse i atletik baseret på kønsidentitet. Atleter skal overholde specifikke betingelser, herunder samarbejde med medicinsk personale og samtykke til dataindsamling, for at blive kvalificeret til World Rankings-konkurrencer. Sager under disse regler administreres af World Athletics Health and Science Department, med medlemsforbund forpligtet til at håndhæve dem. En uafhængig ombudsmand udpeges for sager, der kræver undersøgelse, og reglerne

understreger respekt og forbyder misbrug. Berettigelsesbetingelserne er klart defineret for transkønnede mandlige atleter, transkønnede kvindelige atleter og bestemmelser, der gælder for alle transkønnede atleter. Sager, der opstår under disse transkønnede regulativer, vil blive gennemgået af et panel af eksperter, som vil blive dannet af en pulje af uafhængige medicinske eksperter udpeget af World Athletics' administrerende direktør. Reglerne skitserer yderligere procedurerne for fortsat overholdelse, disciplinærsager, tvistbilæggelse og fortrolighed.

Yderligere information: <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Eligibility%20Transgendleter%20Athleterregulations%20A%E2%80%93%20effektiv%2031%20marts%202023>

Eksempel "Politik om berettigelse til mænds og kvinders konkurrencekategorier"

Organisation: World Aquatics

Beskrivelse: World Aquatics' politik om berettigelse til mænds og kvinders konkurrencekategorier, godkendt i juni 2022, har til formål at fremme global sport-inklusivitet og samtidig opretholde separate kategorier baseret på køn for at sikre retfærdighed og atletsikkerhed. Udviklet som svar på IOC Framework, blev politikken udformet gennem en samarbejdsproces, der involverer atleter, videnskab og juridiske grupper, med det formål at etablere berettigelseskriterier for deltagelse i forskellige konkurrencer og sætte verdensrekorder, samtidig med at det giver muligheder for transkønnede og 46 XY DSD-athleter i overensstemmelse med mål for retfærdighed og inklusivitet.

Kvalifikationskravene angiver, at alle vandsportsatleter er berettiget til at konkurrere i enten herre- eller kvinde-kategorien i World Aquatics-konkurrencer og til at sætte World Aquatics World Records, uanset deres juridiske køn, kønsidentitet eller udtryk, med berettigelse bestemt af World Aquatics følgende konsultation med uafhængige videnskabelige og medicinske eksperter og atleter, der skal certificere deres kromosomale køn med deres medlemsforbund. Politikken skitserer yderligere ansøgningsprocessen og forpligter World Aquatics til periodisk gennemgang og potentielle ændringer baseret på videnskabelige og medicinske fremskridt med det formål at sikre inklusion for alle vandsportsatleter.

Yderligere oplysninger: [Politik-om-Kvalificering-for-Mænd-og-Kvinder-Konkurrencekategorier-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](https://www.fina.org/~/media/2023/03/24/Politik-om-Kvalificering-for-Mænd-og-Kvinder-Konkurrencekategorier-Version-on-2023.03.24.pdf)

Eksempel "Kvalificeringsregler for transkønnede atleter"

Organisation: Union Cycliste International

Beskrivelse: UCI's berettigelsesregler for transkønnede atleter, indlejret i dets medicinske regler, blev opdateret i juli 2023 for at sikre fair konkurrence og samtidig respektere kønsidentitet, gældende globalt for alle UCI-embedsmænd, atleter og tilknyttede enheder. Transkønnede atleter, der søger at konkurrere i cykling, skal overholde disse regler, samarbejde med UCI's medicinske leder og ekspertpanel og følge specificerede procedurer, hvor manglende overholdelse resulterer i tilbagetrækning af berettigelse; Nationale forbund kan fastsætte deres egne regler for ikke-internationale begivenheder, men berettigelse til internationale begivenheder er udelukkende bestemt af UCI's regler.

Reglerne giver adgangsbetingelser for transkønnede mandlige atleter, transkønnede kvindelige atleter og krav, der gælder for begge, samt skitserer processerne for vurdering af sager, efterforskning, disciplinærsager, tvistbilæggelse og fortrolighed.

Yderligere oplysninger:

[UCI tilpasser sine regler om deltagelse af transkønnede atleter i internationale konkurrencer | UCI](#)

[20230714 Modification Transgender Regulation Juillet 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

Eksempel "GEDI strategisk plan"

Organisation: Ligestilling Diversity and Inclusion Strategic Plan – World Rowing

Beskrivelse: GEDI Cross Commission of World Rowing udarbejdede en strategisk plan bestående af fire mål, under hver af dem er der flere mål. Disse omfatter styring, udvikling, arrangementer og kommunikation. World Rowing søger at sikre retfærdighed og lige muligheder, omfavner forskelligheder og bestræber sig på at gøre roning til en sport, der er tilgængelig for alle, hvad enten det er som roer, træner, embedsmand, frivillig eller medarbejder, og uanset race, farve, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap, etnisk oprindelse, sprog, religion eller tro, nationalitet, alder, ægteskabs- eller partnerskabsstatus, barsels- eller forældrestatus, socioøkonomisk status, kvalifikationsniveau, politisk eller anden opfattelse.

Yderligere information: [World Rowing Strategic Plan for Gender, Equality, Diversity and Inclusion • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Eksempel "Ekspertorganisation"

Organisation: Pride in sport

Beskrivelse: Pride in Sport er Australiens første og eneste non-profit sportslige inklusionsprogram designet til at hjælpe sportsorganisationer og klubber på alle niveauer med at inkludere mennesker med forskellig seksualitet og køn. Gennem sit medlemskabsprogram yder Pride in Sport omfattende støtte til australske sportsorganisationer, og hjælper dem med at håndtere alle aspekter af LGBTQ+-inkludering inden for deres sport og arbejdsstyrke. Medlemmer guides til at opnå bedste praksis, som benchmark af Pride in Sport Index (PSI), og til at skabe bedre sundhedsresultater for LGBTQ+-spillere, trænere, fans og andre ved at fremme inkluderende rum, der reducerer homofobi, stigmatisering og diskrimination. At demonstrere en positiv holdning til LGBTQ+-medarbejdere, atleter, frivillige og tilskuere tjener som den ultimative lakmusprøve for en inkluderende kultur og løfter en australsk mangfoldighedsstrategi ved at sikre, at arbejdspladser er imødekommende for alle, uanset race, etnicitet, køn, alder, handicap, religion, seksuel orientering, kønsidentitet eller interseksuel status.

Yderligere information: [Pride in Sport - Sport NSW](#)

Eksempel "Politik", "Kommunikation"

Organisation: ENGSO

Beskrivelse: I samarbejde med sin Equality Within Sport Committee har ENGSO udgivet en omfattende liste over LGBTQI+ god praksis. Denne samling fremhæver effektive initiativer fra hele Europa, der

adresserer nøgleområder som deltagelse, diskrimination, seksuel orientering og mere. Listen omfatter en række forskellige tilgange, lige fra bevidstgørelseskampagner og politikudvikling til specifikke projekter, der alle har til formål at fremme inklusivitet og ligestilling i sport.

Yderligere oplysninger: [ENGSO](#) | [Den Europæiske Organisation for Græsrodsidræt](#) | [LGBTQI+ deltagelse og repræsentation i sport: de gode praksisser, der gør en forskel](#)

6. Skridt til næste niveau

Til niveau 2 ★★ "Dukker op"	Til niveau 3 ★★★ "Udvikler"	Til niveau 4 ★★★★ "Etableret"	Til niveau 5 ★★★★★ "Indlejret"
<p>Organisatorisk ansvar og politikker</p> <ul style="list-style-type: none"> Anerkend LGBTQIA+-status som en særskilt faktor for diskrimination, og sørg for, at den behandles aktivt i bestyrelsesdiskussioner og -politikker. <p>Meddelelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Gennemgå din kommunikation for diskriminerende udtalelser over for LGBTQIA+-fællesskabet. Revidere retningslinjer for at sikre brugen af inkluderende sprog i både intern og ekstern kommunikation. 	<p>Organisatorisk ansvar og politikker</p> <ul style="list-style-type: none"> Udvikle og håndhæve politikker, der fremmer lighed, mangfoldighed og inklusion på tværs af alle organisatoriske operationer, herunder ansættelser, forfremmelser, uddannelse, markedsføring og opsøgende indsats. Dette inkluderer at skabe en generel mangfoldighedspolitik. Udpeg en ansvarlig person eller et ansvarligt organ til at behandle bekymringer og rapportere hændelser af uredelighed relateret til 	<p>Organisatorisk ansvar og politikker</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilføj en klar erklæring om mangfoldighed og inklusion til alt annoncemateriale og på organisationens hjemmeside. Fremhæv specifikke initiativer, programmer og ressourcegrupper, der understøtter indsatsen for mangfoldighed og inklusion, hvilket viser organisationens forpligtelse til at skabe et inkluderende miljø. Tag eksplicit op LGBTQIA+-problemer i mangfoldighedserklæringer og anerkend aktivt begivenheder som Pride Month for 	<p>Organisationsansvar og politikker</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementer og promover aktivt LGBTQIA+ inklusionsinitiativer hele året, ud over blot Pride Month, for at undgå opfattelser af "pride washing". Gennemgå regelmæssigt organisatoriske regler og politikker for at identificere og fjerne eventuelle barrierer, der kan forhindre LGBTQIA+-personer i at deltage fuldt ud. Overvåg løbende implementeringen af mangfoldighedspolitikken og evaluer praksis for

<p>Anerkendelse og synlighed</p> <ul style="list-style-type: none"> Anerkend tilstedeværelsen af LGBTQIA+ personer i din organisation og lokalsamfund. 	<p>diskrimination og mangfoldighedsspørgsmål.</p> <ul style="list-style-type: none"> Opret et dedikeret system til håndtering af klager specifikt relateret til tilfælde af diskrimination i organisationen. <p>Meddelelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Kommunikation kan nævne mangfoldighed uden specifikke referencer til LGBTQIA+ fællesskaber. Kommunikér om LGBTQIA+ rummelighed. Gør det klart, at LGBTQIA+ personer er velkomne til sporten. Kommunikere om mangfoldigheds- og inklusionstiltag og succeser i organisationen. <p>Anerkendelse og synlighed</p> <ul style="list-style-type: none"> Støt aktivt åbne LGBTQIA+ medlemmer i det omfang, de ønsker, ved at involvere dem i oplysningskampagner og andre relevante initiativer. Fremme og støtte deltagelse i 	<p>at demonstrere støtte til LGBTQIA+ fællesskabet.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gennemgå og opdater jævnligt jobbeskrivelser for at sikre, at de er inkluderende og fri for forudindtaget sprogbrug. Brug kønsneutrale udtryk og fokuser på væsentlige kvalifikationer og færdigheder for at undgå utilsigtet udelukkelse af grupper. Tilbyder målrettet LGBTQIA+-træning for ledere og HR-personale for at reducere skævheder, fremme inklusivitet og øge forståelsen af LGBTQIA+-problemer. <p>Meddelelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Inddrag velkendte, åbne LGBTQIA+ rollemodeller i både intern og ekstern kommunikation. Sørg for, at disse repræsentationer er respektfulde og positive. Brug synlige symboler, såsom regnbueflag og transflag til at signalere lighed. Synlige symboler 	<p>at sikre, at de effektivt opfylder behovene hos LGBTQIA+ medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> Levere årlige rapporter, der beskriver fremskridt, udfordringer og initiativer relateret til LGBTQIA+ inklusion, hvilket sikrer gennemsigtighed og ansvarlighed. <p>Meddelelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilbyd regelmæssig træning i LGBTQIA+-spørgsmål for alle medarbejdere og frivillige, inklusive omfattende introduktioner under onboarding-processen. Gennemgå al intern og ekstern kommunikation for at sikre, at den er fri for diskriminerende sprog eller indhold. Opret en intern kommunikationsplan med fokus specifikt på LGBTQIA+-emner, begivenheder og oplysningsinitiativ
--	---	--	--

	<p>LGBTQIA+ begivenheder og netværk, både i og uden for organisationen.</p>	<p>skaber tryghed og er et klart udtryk for, hvad organisationen står for.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gennemfør træningssessioner for kommunikationspersonale, herunder dem, der interagerer med medierne, for at sikre, at de bruger passende terminologi, navne og stedord i al kommunikation. <p>Anerkendelse og synlighed</p> <ul style="list-style-type: none"> Inkluder eksplicit LGBTQIA+-overvejelser i organisationens mangfoldighedspolitik for at sikre, at disse spørgsmål anerkendes og behandles. Deltag i begivenheder som Pride Month eller organiser workshops og seminarer om LGBTQIA+ inklusion for synligt at støtte fællesskabet og fremme bevidstheden i organisationen . 	<p>er for at holde personalet informeret og engageret.</p> <ul style="list-style-type: none"> Offentligt fortaler for LGBTQIA+-inkludering gennem udtalelser fra ledelse, deltagelse i offentlige diskussioner og organisatoriske budskaber. Anerkend offentligt og ros medlemmer , der aktivt arbejder for inklusion og støtte af LGBTQIA+-individer i organisationen . <p>Anerkendelse og synlighed</p> <ul style="list-style-type: none"> Etabler platforme og muligheder for LGBTQIA+-medlemmer til at forbinde, dele erfaringer og støtte hinanden. Undersøg regelmæssigt LGBTQIA+-medlemmer for at måle tilfredshed, identificere områder for forbedringer og indsamle feedback om inklusivitetsindsatsen. Evaluer og tilpas faciliteter, såsom
--	---	---	---



			<p>omklædningsrum, toiletter, udstyr og uniformer, for at sikre, at de er tilgængelige og imødekommende for LGBTQIA+ personer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle mentorprogrammer specifikt for LGBTQIA+ medarbejdere for at understøtte deres karriereudvikling og integration i organisationen . • Partner med LGBTQIA+ og LGBTQIA+ sportsforeninger for at få ekspertise og vejledning i at gøre organisationen og dens aktiviteter mere inkluderende .
--	--	--	---